



## ***Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Derecelendirme Raporu***



***Doğuş Otomotiv Servis ve Ticaret A.Ş.***

31 Ocak 2012

Geçerlilik Dönemi 31.12.2012-31.12.2013

## SINIRLAMALAR

Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. tarafından, Doğuş Otomotiv Servis ve Ticaret A.Ş. hakkında düzenlenen Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Raporu, Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş.'nin SPK'nın 2005 yılında yayınlamış olduğu Kurumsal Yönetim ilkelerinde Aralık 2011 yılı Seri: IV No:56 sayılı ve Şubat 2012 yılı Seri: IV No:57 sayılı tebliğleri ile revize ettiği düzenlemeleri baz alarak ve SPK tarafından kabul edilen Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Derecelendirme Metodolojisine uygun olarak hazırlanmıştır.

Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. tarafından düzenlenen Derecelendirme Raporu ilgili firmanın elektronik ortamda göndermiş olduğu 113 adet belge, bilgi, dosya, firmanın kamuya açıklamış olduğu veriler ve ilgili firma ofislerinde uzmanlarımız aracılığı ile yapılan incelemeler baz alınarak hazırlanmıştır.

Kobirate Uluslararası Kredi derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. Etik İlkelerini Bankalar Kanunu, Derecelendirme Kuruluşlarının Faaliyetlerini düzenleyen SPK ve BDDK yönetmelikleri, IOSCO ve OECD uluslararası kuruluşların genel kabul görmüş etik ilkeleri, genel kabul görmüş ahlaki teamülleri dikkate alarak hazırlamış ve internet sitesi aracılığı ile ([www.kobirate.com.tr](http://www.kobirate.com.tr)) kamuoyu ile paylaşmıştır.

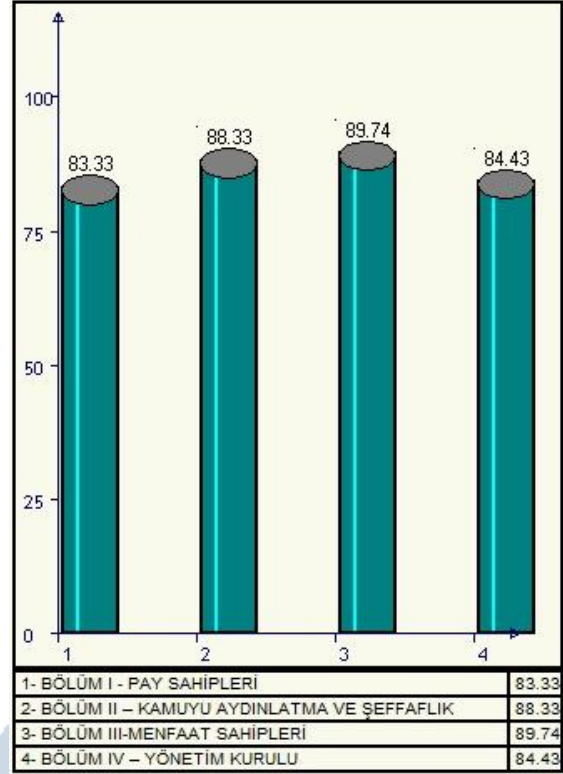
Derecelendirme her ne kadar birçok veriye dayanan bir değerlendirme olsa da sonuç itibarıyla Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş.'nin kamuya açıkladığı metodolojisi ile oluşan bir kurum görüşüdür.

Derecelendirme notu hiçbir şekilde bir borçlanma aracının satın alınması, elde tutulması, elden çıkartılması için bir tavsiye niteliğinde değildir. Bu rapor gerekçe gösterilerek şirkete yapılan yatırımlardan dolayı karşılaşılan hiç bir zarardan Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. sorumlu tutulamaz.

© Bu raporun tüm hakları Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. 'ye aittir. İznimiz olmadan yazılı ve elektronik ortamda basılamaz, çoğaltılamaz ve dağıtılamaz.

## İÇİNDEKİLER

1.	Derecelendirme Sonucu ve Derecelendirmenin Özeti	3
2.	Derecelendirme Metodolojisi	5
3.	Şirketin Tanıtımı	7
4.	Derecelendirmenin Bölümleri	
A.	Pay Sahipleri	15
a.	Pay Sahipliği Hakkının Kolaylaştırılması	15
b.	Bilgi Alma ve İnceleme Hakkı	16
c.	Genel Kurula Katılım Hakkı	16
d.	Oy Hakkı	17
e.	Azlık Hakları	17
f.	Kâr Payı Hakkı	17
g.	Payların Devri	18
B.	Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık	19
a.	Kamuyu Aydınlatma Esasları ve Araçları	19
b.	İnternet Sitesi	20
c.	Faaliyet Raporu	20
C.	Menfaat Sahipleri	22
a.	Menfaat Sahiplerine İlişkin Şirket Politikaları	22
b.	Menfaat Sahiplerinin Şirket Yönetimine Katılımının Desteklenmesi	23
c.	Şirketin İnsan Kaynakları Politikası	24
d.	Müşteriler ve Tedarikçiler ile İlişkiler	25
e.	Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk	26
D.	Yönetim Kurulu	28
a.	Yönetim Kurulunun İşlevi	29
b.	Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları	29
c.	Yönetim Kurulunun Yapısı	29
d.	Yönetim Kurulu Toplantılarının Şekli	30
e.	Yönetim Kurulunda Oluşturulan Komiteler	30
f.	Yönetim Kurulu Üyelerine ve Üst Düzey Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar	31
5.	Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirmesi Notları ve Tanımları	33



## DERECELENDİRMENİN ÖZETİ

Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş.'nin, T.C. Başbakanlık Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uygun olarak hazırladığı ve yine aynı düzenleyici kuruluşça onaylanan Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirmesi Metodolojisine uygun olarak **DOĞUŞ Otomotiv Servis ve Ticaret AŞ**'nin Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne uygunluğunun derecelendirmesi; şirket merkezinde belgeler üzerinde yapılan çalışmalar, yönetici ve ilgililer ile yapılan görüşmeler ve diğer incelemeler neticesinde sonuçlandırılmıştır. Çalışmalar Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde Aralık 2011 yılında Seri: IV No:56 sayılı tebliği ile revize ettiği düzenlemeler baz alınarak yapılmıştır. SPK Kurumsal Yönetim İlkelerinde de yer aldığı üzere derecelendirme çalışması; Pay Sahipleri, Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık, Menfaat Sahipleri ile Yönetim Kurulu başlıkları altında 293 kriterin

incelemesi ve Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş.'nin, "İMKB Üçüncü Grup Şirketler" için hazırladığı metodolojisine göre değerlendirilmesi sonucu **DOĞUŞ Otomotiv Servis ve Ticaret A.Ş**'nin Kurumsal Yönetim Uyum Derecelendirme Notu **8,63** olarak belirlenmiştir. Bu sonuç şirketin, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine önemli ölçüde uyum sağladığını, büyük riskler teşkil etmese de kurumsal yönetim uygulamalarında bazı iyileştirmelere gereksinimi olduğunu ve İMKB Kurumsal Yönetim Endeksine yer almayı üst düzeyde hak ettiğini ifade etmektedir.

Özet olarak ana başlıklar halinde derecelendirme çalışmasına bakıldığında;

Pay Sahipleri, bölümünden **Doğuş Otomotiv**'in ulaştığı notun **83,33** olduğu görülmektedir.

Bu bölümde genel olarak şirketin SPK Kurumsal Yönetim İlkelerine oldukça iyi düzeyde uyum sağladığı görülmektedir. Pay Sahipleri ile İlişkiler Birimi'nin bulunması, genel kurul davetleri ve genel kurul toplantılarının usulüne uygun olarak yapılması, kâr dağıtım politikasının genel kurulun onayına sunularak kurumsal internet sitesinde kamuya açıklanmış olması ve payların devrinde sınırlama bulunmaması olumlu uygulamalar olarak göze çarpmaktadır. Sermaye Piyasası Kurulu'nun Seri IV No:56 sayılı tebliğinde bu bölümle ilgili olarak uyulması zorunlu kılınan maddelere uyum sağlandığı ve 30 Mart 2012 tarihli genel kurulda ana sözleşmede gerekli değişikliklerin yapıldığı belirlenmiştir.

Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık bölümünden **88,33** alan şirketin; bilgilendirme politikasını oluşturup kamuya açıklamış olması, internet sayfasında ilkelere sayılan ve yatırımcıların ihtiyaç duyabileceği şirketle ilgili birçok güncel bilgiye ulaşılabilmesi olumlu karşılanmıştır. Şirketin kurumsal internet sitesi ve yıllık faaliyet raporları kurumsal yönetim ilkelerini büyük ölçüde karşılamaktadır.

Menfaat Sahipleri Bölümünde şirketin ulaştığı notun **89,74** olduğu görülmektedir.

Bu bölümde şirket SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne önemli ölçüde uyum sağlamıştır. Son derece kapsamlı bir İnsan Kaynakları Politikası oluşturulmuş, işe alım, performans değerlendirme, yükselme, ödüllendirme, izin ve sosyal haklar gibi çalışanları ilgilendiren konularda yapılan bu iç düzenlemeler çalışanlara duyurulmuştur. İş süreçleri ve standartlar oluşturulmuştur.

Tüm çalışanların uymak zorunda olduğu kapsamlı bir etik kodu bulunmakta olup çalışanların bu kurallara uygun

davranmaları için gerekli bilgilendirmeler yapılmıştır.

Şirket kurumsal sosyal sorumluluk politikalarını oluşturmuş ve kamuya açıklamıştır.

Yönetim Kurulu bölümünde ise şirketin ulaştığı notun **84,43** olduğu ve SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkelerine oldukça iyi düzeyde uyum sağladığı görülmektedir

Yönetim kurulunun şirketin stratejik hedeflerini tanımladığı, şirket yönetiminin performansını denetlediği, şirket faaliyetlerinin mevzuata, esas sözleşmeye ve iç düzenlemelere uygunluğunu gözetmekte olduğu belirlenmiştir.

Yönetim kurulu başkanlığı ve genel müdürlük görevleri farklı kişiler tarafından ifa edilmektedir.

İlkelere anılan denetim ve kurumsal yönetim komitelerinin oluşturulması sağlanmış, çalışma prensipleri belirlenerek yazılı dokümanlar olarak hazırlandığı görülmüştür.

Diğer yandan, yönetim kurulunda icracı olmayan üye sayısının yeterli olması, kurulda bağımsız üye bulunması, yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esaslarının belirlenerek genel kurul toplantısında ayrı bir madde olarak ortakların bilgisine sunulmuş olması ilkelere uyum konusunda önemli uygulamalar olarak görülmüştür.

## 2. DERECELENDİRME METODOLOJİSİ

Kurumsal Yönetim Derecelendirmesi, firmaların yönetim yapılarının, yönetilme biçiminin, pay sahipliği ve menfaat sahipliğini ilgilendiren düzenlemelerin, tam anlamıyla şeffaf ve doğru bilgilendirmenin günümüz modern kurumsal yönetim ilkelerine uygun yapılıp yapılmadığını denetleyen ve mevcut duruma karşılık gelen bir notu veren sistemdir.

1999 Yılında Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü OECD Kurumsal Yönetim İlkelerini Bakanlar Kurulu'nda onaylamış ve yayınlamıştır. Bu tarihten itibaren ilkeler, dünya genelinde karar alıcılar, yatırımcılar, pay sahipleri ve şirketler açısından uluslararası bir referans haline gelmiştir. İlkeler 2002 yılında yeniden gözden geçirmeye tabi tutulmuş ve günümüze uygun hale getirilmiştir.

Türkiye'de ise Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) Kurumsal Yönetim ile ilgili çalışmaları üstlenmiştir. SPK ilk olarak 2003 yılında Kurumsal Yönetim İlkelerini oluşturmuş, daha sonra da 2005 yılında yeniden gözden geçirip yayınlamıştır. Kurul son olarak Kurumsal Yönetim İlkeleri'ni Aralık 2011/Şubat 2012 yılında Seri: IV No:56 ve Seri: IV No:57 tebliğleri ile revize etmiştir. İlkeler, Pay Sahipleri, Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık, Menfaat Sahipleri ve Yönetim Kurulu olmak üzere dört ana başlık altında toplanmıştır.

SPK'nın dışında BDDK'da 01.11.2006 tarih ve 26333 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Bankaların Kurumsal Yönetim İlkelerine İlişkin Yönetmeliği ile Bankaların uygulaması gerekli kuralları bu yönetmelikte toplamıştır.

Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. (Kobirate A.Ş.) Kurumsal Yönetim Derecelendirmesi'ni Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerine (SPKKYİ) bire bir esas alan bir sistemle gerçekleştirmektedir. Bu

sistemde firmalar SPKKYİ'ye uygun olarak Pay Sahipleri, Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık, Menfaat Sahipleri ve Yönetim Kurulu olmak üzere dört ana başlık altında analiz edilir.

Bu analiz sırasında iş akışının ve analiz yönteminin Kobirate A.Ş. Etik İlkelerine tam anlamıyla uygunluğu gözetilir.

Bu analiz sırasında firmanın kurumsal yönetim ilkelerine uygunluğunu ölçebilmek için İMKB'de işlem gören üçüncü grup firmalarda 293 adet farklı kriter gözetilir. Bu kriterler Kobirate A.Ş.'ye özel olan Kurumsal Yönetim Derecelendirme Soru Setlerine dönüştürülmüş olup firmalar ya da bankalardan bu soruların cevapları elektronik ortamda alınmaktadır. Alınan cevaplar derecelendirme uzman ve analistlerince incelenmekte, tekrar kontrol edilmekte ve sonuçlarıyla birlikte bir rapor haline getirilip Kobirate Kurumsal Yönetim Derecelendirme Komitesine nihai karar için sunulmaktadır.

Firmanın Kurumsal Yönetim Derecelendirme Komitesi'nden alacağı puan 0 ile 10 arasında olmaktadır. Bu puantajda 10 mükemmel, SPK'nın Kurumsal Yönetim İlkelerine tam anlamıyla uyumlu anlamına, 0 ise çok zayıf mevcut yapıda SPK Kurumsal Yönetim İlkeleriyle hiçbir anlamda uyum bulunmadığı anlamına gelmektedir.

Bu anlamda toplam nota ulaşmada Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerinde de benimsemiş olduğu oranlarda:

- Pay Sahipleri %25
- Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflık %35
- Menfaat Sahipleri %15
- Yönetim Kurulu %25

ağırlığa sahip olarak değerlendirmeye alınmakta ve nihai nota ulaşılmaktadır.

Bu rapordaki:

✓ simgesi SPK Kurumsal Yönetim İlkelerine Uygun/Doğru Uygulama

\* simgesi SPK Kurumsal Yönetim İlkelerine Uygun Olmayan/Yanlış Uygulama

✓/\* simgesi SPK Kurumsal Yönetim İlkelerine Uygun Hale Getirilmesi için Geliştirilmesi Gereklili Uygulama

anlamında kullanılmaktadır.



### 3. ŞİRKETİN TANITIMI



<b>Şirket Unvan</b>	: Doğuş Otomotiv Servis ve Ticaret Anonim Şirketi
<b>Şirket Adresi</b>	: <b>Kanuni Merkez</b> Maslak Mahallesi, G-45 Ahi Evran Polaris Cad. Ayazağa – Maslak, Şişli/ İSTANBUL <b>Yönetim Merkezi</b> Şekerpınar Mahallesi Anadolu Caddesi No: 22 41490 Şekerpınar - Çayırova / Kocaeli
<b>Şirket Telefonu</b>	: (0262) 6769090
<b>Şirket Faksı</b>	: (0262) 6769096
<b>Şirket Web Adresi</b>	: <a href="http://www.dogusotomotiv.com.tr">www.dogusotomotiv.com.tr</a>
<b>Şirketin Kuruluş Tarihi</b>	: 19/11/1999
<b>Şirket Ticaret Sicil No</b>	: 429183 / 376765
<b>Şirketin Ödenmiş Sermayesi</b>	: 220.000.000.-TL
<b>Şirketin Faaliyet Alanı</b>	: Otomotiv ve yedek parça ithalatı, satışı-pazarlaması ve servis hizmetleri
<b>Faaliyette Bulunduğu Sektör</b>	: Otomotiv Sektörü

#### **Derecelendirme İle İlgili Şirket Temsilcisi:**

Verda Beste Taşar

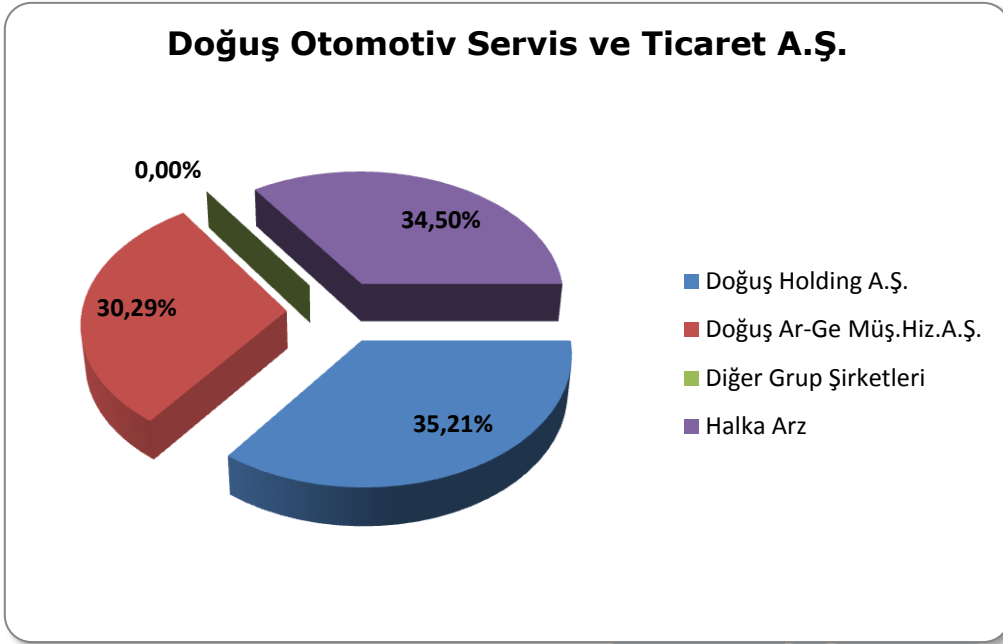
Yatırımcı İlişkileri Yöneticisi

[BTasar@dogusotomotiv.com.tr](mailto:BTasar@dogusotomotiv.com.tr)

(0262) 6769090



### Şirket Ortaklık Yapısı (rapor tarihi itibariyle)



Kaynak : [www.kap.gov.tr](http://www.kap.gov.tr)

Ortak Adı	Payı (TL)
Doğuş Holding A.Ş.	77.461.218
Doğuş Ar. Ge. ve Müş. Hiz. A.Ş.	66.638.086
Halka Arz	75.900.000
Diğer Grup Şirketleri	696
<b>Toplam</b>	<b>220.000.000</b>

### Gerçek Kişi Nihai Pay Sahipleri (rapor tarihi itibariyle)

Ortak Adı	Payı
Şahenk Ailesi	73,45 %
Diğerleri	26,55 %
<b>Toplam</b>	<b>100,00%</b>

Kaynak: [www.kap.gov.tr](http://www.kap.gov.tr)

### Şirket Yönetim Kurulu

Ad/ Soyadı	Unvanı	İcracı/ İcracı Değil
Aclan ACAR	Yönetim Kurulu Başkanı	İcracı değil
Süleyman Kadir Tuğtekin	Yönetim Kurulu Başkan Vekili	İcracı değil
H.Murat Aka	Yön.Kur.Üyesi & Denetim Komitesi Başkanı	İcracı değil
Emir Ali Bilaloğlu	Yönetim Kurulu Üyesi / Genel Müdür	İcracı
Özlem Denizmen Kocatepe	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı değil
Hasan Hüsnü Güzelöz	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı değil
E.Nevzat Öztangut	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı değil
O.Cem Yurtbay	Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı değil
Yılmaz Argüden	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı değil
Ferruh Eker	Bağımsız Yönetim Kurulu Üyesi	İcracı değil

## Yönetim Kurulu'nun Görev Dağılımı

- Endüstriyel Yatırımlar ve İnşaat İşleri: Süleyman Kadir Tuğtekin
- Finansal İştirakler: H. Murat Aka
- Hukuk Konuları: Hasan Hüsnü Güzelöz
- Pay Sahipleri ile İlişkiler: Hasan Hüsnü Güzelöz (IMKB)
- Bayiiler ile İlişkiler : Cem Yurtbay

## Şirket Üst Yönetimi

Ad/ Soyadı	Unvanı
Emir Ali Bilaloğlu	Genel Müdür & İcra Kurulu Başkanı
Dr. Berk Çağdaş	Mali ve İdari İşler Genel Müdürü & İcra Kurulu Üyesi
Giovanni Gino Bottaro	Audi, Bentley, Lamborghini Marka Genel Müdürü & İcra Kurulu Üyesi
İlhami Eksin	DOD, Scania Deniz ve Endüstriyel Motorlar, Thermo King Marka Genel Müdürü & İcra Kurulu Üyesi
Anıl Gürsoy	Seat, Porsche Marka Genel Müdürü & İcra Kurulu Üyesi
Tolga Senyücel	Scania Krone Meiller Marka Genel Müdürü & İcra Kurulu Üyesi
Mustafa Karabayır	Lojistik Hizmetler Genel Müdürü & Kalite Yönetim Temsilcisi & İcra Kurulu Üyesi
Vedat Uygun	VW Binek Araç Marka Genel Müdürü & İcra Kurulu Üyesi
Kerem Galip Güven	VW Ticari Araç Marka Genel Müdürü & İcra Kurulu Üyesi
Kerem Talih	Finans ve İdari İşler Direktörü
Yeşim Yalçın	Mali İşler Direktörü
Ela Kulunyar	İnsan Kaynakları & Süreç Yönetimi Direktörü
Koray Bebekoğlu	Stratejik Paz.ve Kurumsal İletişim Direktörü
Okan Özkaynak	Yurtdışı Yat. & VW Ticari SSH Direktörü

## YÖNETİM KURULU KOMİTELERİ

### **Denetimden Sorumlu Komite**

Ferruh Eker (Başkan)  
Yılmaz Argüden

### **Kurumsal Yönetim Komitesi**

Yılmaz Argüden (Başkan)  
Aclan Acar  
Hasan H. Güzelöz

**Bayi Komitesi**

Cem Yurtbay  
Emir Ali Bilaloğlu

**Stratejik Planlama ve İ̇s Geliştirme Komitesi**

Özlem Denizmen Kocatepe  
Emir Ali Bilaloglu  
Süleyman Kadir Tuğtekin

**Disiplin Komitesi**

Hasan Hüsnü Güzelöz  
Emir Ali Bilaloğlu

**şirketin seçilmiş bazı kalemlerdeki son iki yılın 12. Aylarına ait Bilanço karşılaştırması**

	2010/12(Bin)	2011/12(Bin)	Değişim %
Dönen Varlıklar	712.515	1.004.334	40,96
Ticari Alacaklar	242.765	349.213	40,51
Stoklar	402.562	549.234	36,43
Duran Varlıklar	786.854	900.758	14,48
Toplam Aktif	1.499.369	1.905.092	27,06
Kısa Vadeli Yükümlülükler	667.262	899.461	34,80
Uzun Vadeli Yükümlülükler	94.655	133.158	40,68
Ödenmiş Sermaye	220.000	220.000	-
Öz Kaynaklar	737.452	872.473	18,31

Kaynak : [www.kap.gov.tr](http://www.kap.gov.tr)

**şirketin bazı kalemlerindeki son iki yılın 12. Aylarına ait Kar/Zarar Tablosu Karşılaştırması**

	2010/12(Bin)	2011/12(Bin)	Değişim %
Satış Gelirleri	3.428.300	4.808.253	40,25
Satışların Maliyeti (-)	(2.943.411)	(4.211.309)	43,08
Faaliyet Karı/Zararı	201.780	240.302	19,09
Finansal Giderler	(39.212)	(71.703)	82,86
Vergi Öncesi Kar/Zarar	192.680	180.011	-6,58
Dönem Kar/Zararı	149.549	142.231	-4,89

Kaynak : [www.kap.gov.tr](http://www.kap.gov.tr)

## ***Şirketin Kısa Tarihçesi***

1994 yılında Doğu Otomotiv Sanayi ve Ticaret A.Ş. unvanı ile VW AG distribütörü olarak faaliyetine başlamıştır. 1999'da yeniden yapılanarak unvan değişikliğine gitmiş ve 2004 yılında da otomotiv faaliyetiyle ilgili tüm markaları şu andaki unvanla tek bir çatı altında toplamıştır.

Bir yandan distribütörlüğünü yaptığı markaları artırırken diğer yandan faaliyetini tamamlayıcı alanlarda da çeşitli markalarla temsilcilik ve üretim anlaşmaları yapmıştır. Türkiye'nin toptan ithal pazarında lider distribütör konumunda olan Doğu Otomotiv, binek aracı, hafif ticari araç, ağır vasıta, endüstriyel ve deniz motorları, soğutma sistemleri alanlarında kendi sektörünün lideri olan 14 uluslararası markanın temsilciliğini yürütmektedir. Bunlar; Volkswagen Binek Araç, Volkswagen Ticari Araç, Audi, Porsche, Bentley, Lamborghini, Bugatti, SEAT, Skoda, Scania, Krone ve Meiller markalarından oluşmaktadır. Ayrıca deniz motorları pazarında Scania Engines, soğutma sistemleri pazarında Thermo King ve 2.el pazarında kendi bünyesinde yaratmış olduğu DOD markalarıyla yer almaktadır.

2004 yılında halka arz yöntemiyle İMKB'da sermayesinin % 34,50 ni halka açan Doğu Otomotiv, kurumsallaşma ve marka / firma tanınırlık açısından hızlı ve yüksek bir performans göstermiştir. 2008 yılında Kurumsal İtibar Araştırması sonuçlarını, 2009 ve 2010 yıllarında da Kurumsal Sosyal Sorumluluk raporlarını (sektöründe ilk) yayınlamıştır. Doğu Otomotiv kurumsal sosyal sorumluluk anlayışı ile çalışmakta; bu bilinci iş yapış modellerine ve sosyal paydaşlarına yayararak topluma değer katmayı hedeflemektedir. Bu doğrultuda Mart 2010 itibariyle "Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi"ni imzalamıştır. Bu sözleşme ile Doğu Otomotiv olarak insan hakları, çalışma koşulları, çevre koruma ve yolsuzlukla mücadele gibi konularda geliştirilmiş olan on temel prensip çerçevesinde ortak mücadele vermek için girişimde bulunacağını beyan etmiştir.

## ***Şirketin Faaliyetleri Hakkında Bilgi***

Doğu Otomotiv; finansal hizmetler, otomotiv, inşaat, medya, turizm, gayrimenkul ve enerji sektörlerinde faaliyet gösteren Doğu Grubu'nun bir üyesidir.

560 çalışanı ve 500'den fazla bayiden oluşan satış-servis ağıyla Türkiye'nin lider otomotiv ithalatçısı ve en büyük otomotiv distribütörlerinden biridir. Koşulsuz müşteri memnuniyeti ilkesini öncelik olarak belirleyen Doğu Otomotiv, bu bayi ağıyla yetkili servis-bakım-yedek parça temininde müşterilerine Türkiye çapında hızlı ve yetkin hizmet vermektedir.

Doğu Otomotiv bağlı ortaklığı Doğu Oto, 2004 yılından bu yana hizmet vermeye devam etmektedir. Doğu Oto, temsil ettiği toplam 6 marka için İstanbul, Ankara ve Bursa illerinde yeni araç, ikinci el araç, yedek parça, aksesuar satışı ve satış sonrası hizmetleriyle beraber müşterilerine, sigorta ve finansman hizmetleri sunmaktadır. Doğu Oto; VW Binek Araç, VW Ticari Araç, Audi, Porsche, SEAT markalarının yetkili satış ve servis hizmetleri yanında, Skoda markası için yetkili servis hizmetini yürütmektedir. Doğu Oto, DOD yetkili satıcısı olarak ikinci el satışı da yapmaktadır.

Bir Doğuş Otomotiv iştiraki olan ve 1989 yılında Skoda'nın Türkiye distribütörlüğünü yürütmek üzere kurulan Yüce Oto Skoda marka araçların satış, servis ve yedek parça hizmetlerini, Türkiye çapında 32 yetkili satıcı ve 41 yetkili servis ile sağlamaktadır.

Volkswagen Doğuş Tüketici Finansmanı A.Ş. (vdf), 30 Aralık 1999 tarihinde, Volkswagen Financial Services AG'nin %51 ve Doğuş Grubu'nun %49 ortaklığında, müşterilerin bütçe ve ödeme şartlarına uygun olarak farklı finansal ürün ve hizmetler sunmak için kurulmuş bir tüketici finansman şirkettir. Volkswagen Financial Services A.G.'nin uluslararası bilgi donanımı ve Doğuş Grubu'nun otomotiv ve finans sektörlerindeki deneyimlerinin birleşimi ile kurulan Türkiye'nin öncü finansman şirketi vdf, tüketicilerine yeni ve farklı finansal seçenekler sunmaktadır.

2007 yılında %49 Doğuş Otomotiv ve %51 LeasePlan ortaklığıyla LeasePlan Türkiye kurulmuştur. 6 Mart 2009 tarihi itibariyle Şirket unvanı LeasePlan Holding, Doğuş Otomotiv'in Şirketteki hissesi %38,2 olmuştur. LeasePlan'in global deneyimi ile Doğuş Otomotiv'in dinamizmini birleştirerek hem yabancı, hem de büyük ve küçük ölçekli yerel firmalara operasyonel kiralama hizmetini yaymayı amaçlamaktadır. Operasyonel kiralamada dünya lideri olan LeasePlan, 6.000 çalışanı ile 5 kıtada ve 30 ülkede 1 milyon 300 bin adetlik dev bir araç filosunu yönetmektedir.

Doğuş Otomotiv'in, Özelleştirme İdaresi Başkanlığı tarafından ihale edilen Araç Muayene İstasyonlarının Yapımı, Bakımı ve İşletilmesine ilişkin imtiyaz hakkını 15.08.2008'de imzalanan sözleşme ile 20 yıllığına kazanan TÜVTÜRK'de % 33 ortaklık hissesi bulunmaktadır. T.C. Ulaştırma Bakanlığı denetiminde, 48 alt işleticisi ile beraber araç muayene hizmetini yürüten TÜVTURK, 81 ilde işleme açtığı uluslararası standartlara uygun 193 sabit, 71 gezici, toplamda 264 araç muayene istasyonu ile tüm Türkiye'de faaliyet göstermektedir.

Doğuş Otomotiv Autonews tarafından yapılan ve Avrupa'nın en büyük distribütörlerinin belirlendiği sıralamada 18'inci olmuştur. Capital Dergisi tarafından gerçekleştirilen Capital 500 araştırmasında 34'üncü; Fortune tarafından düzenlenen Fortune 500 araştırmasında 30'uncu; Forbes "Türkiye'nin En Büyük 100 Şirketi" araştırmasında ise 55'inci sırada yer almıştır. Türkiye'nin saygın ekonomi dergilerinden "Capital" tarafından her yıl düzenli olarak gerçekleştirilen "Türkiye'nin En Beğenilen Şirketleri Araştırması" kapsamında Doğuş Otomotiv, otomotiv sektöründe geçen yıl üçüncü sırada olan yerini bu yıl ikinciliğe yükseltmiş bulunmaktadır. Sektörün önde gelen Pazar araştırma şirketi Autobiz'in verilerine göre 2011 yılında Avrupa'nın En Büyük Distribütör Listesi'nde yeni araç satışında 7'inci sırada yer almıştır. Trafik güvenliği ana teması ile hem sürücülerin hem de yayaların bilinçlendirilmesi amacıyla 2004 yılından bu yana "Trafik Hayattır!" sosyal sorumluluk faaliyetlerini daha geniş bir platformda değerlendirmek ve tüm iş süreçlerine entegre etmek amacıyla 2009 yılında sürdürülebilirlik çalışmaları başlatılmıştır. Doğuş Otomotiv olarak, spordan sanata ve eğitime kadar farklı alanlarda gerçekleştirilen sponsorluk projelerinde ve satış pazarlama faaliyetlerinde, birlikte çalışılan tüm markaların iletişiminde, kurumsal logolar ile beraber "Trafik Hayattır!" logosunu da kullanarak topluma trafik güvenliği mesajı vermeye devam edilmektedir. Trafik güvenliği bilinci yüksek bir toplum ve trafikte karşılıklı saygı ve sorumlu davranış konusunda kültür

geliştirmeyi hedefleyerek, "Trafik Hayattır!" sosyal sorumluluk platformu kapsamında çalışmalar sürdürülmektedir. Doğuş Otomotiv, Türkiye Kurumsal Sosyal Sorumluluk Derneği tarafından kurumsal sosyal sorumluluğu kurum kültürü olarak içselleştiren şirketlerin çözümlerini kamuoyu ile paylaşması adına düzenlenen "KSS Çözümleri Pazaryeri" ödül töreninde bu yıl Trafik Hayattır! Eğitim çalışmaları ile iki ödüle birden layık görülmüştür.

Doğuş Otomotiv, Türkiye'deki başarılı operasyonunu yurtdışına taşımaya yönelik olarak da yeni yatırımlar içindedir. Şirket, VW Grubu'yla güvene dayalı yakın işbirliğinin bir sonucu olarak İsviçre'nin Lozan kentinde kurduğu Porsche yetkili satış ve servis merkezini Eylül 2009 tarihinde hizmete sokmuştur.

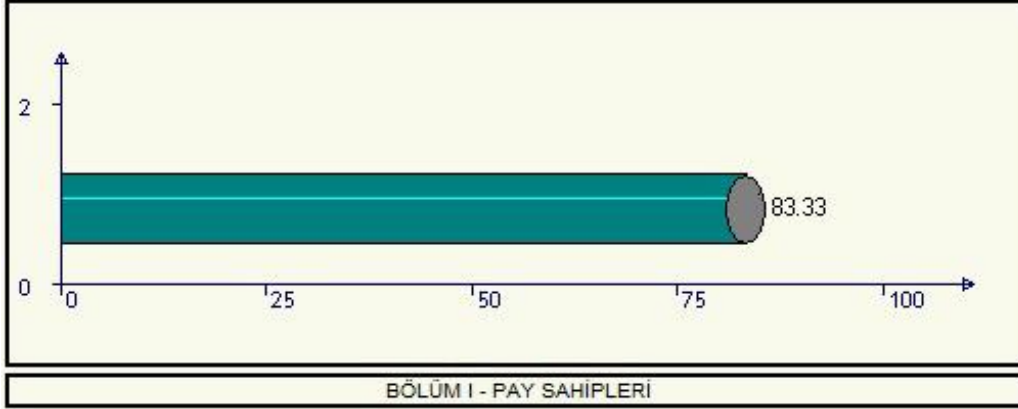
Doğuş Otomotiv'in, distribütörü olduğu dünyanın önde gelen damper üreticisi Meiller ile ortaklaşa kurduğu Meiller Doğuş Damper Fabrikası'nın açılışı 20 Haziran 2008 tarihinde Sakarya'da yapılmıştır. Proje, 10 milyon euro yatırım ile hayata geçmiştir.

Doğuş Otomotiv'in ikinci üretim tesisi olarak planlanan Krone Doğuş Treyler Fabrikası'nın temelleri ise 17 Temmuz 2008 tarihinde İzmir'in Tire ilçesinde atılmıştır. 35 milyon euro yatırım ile temelleri atılan Krone Doğuş Treyler Fabrikası , Avrupa'nın ikinci en büyük treyler üreticisi Krone ortaklığında kurulmaktadır. Türkiye'nin yabancı ortaklı "ilk" treyler üretim merkezi olma özelliğini taşımaktadır.

## İŞTİRAKLER VE BAĞLI ORTAKLIKLAR

Ticaret Unvanı	Faaliyet Konusu	Ödenmiş/Çıkarılmış Sermaye	Şirketin Sermayedeki Payı	Para Birimi
<u>Doğuş Auto Mısır For Trading Manufacturing Vehicles JSC</u>	Oto Alım-Satımı ve SS Hizmetleri	72.000.000	71.950.000	EGP
<u>D-Auto Suisse SA</u>	Porsche Lozan Bölge Distribütörlüğü	20.500.000	20.490.000	CHF
<u>Doğuş Oto Pazarlama ve Ticaret A.Ş.</u>	Oto Alım-Satımı ve SS Hizmetleri	45.000.000	43.288.270	TL
<u>Yüce Auto Motorlu Araçlar Tic. A.Ş.</u>	Skoda Türkiye Distribütörü	2.100.000	1.049.999	TL
<u>Meiller Doğuş Damper Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti.</u>	Damper Üretimi ve Satışı	39.000.000	19.110.000	TL
<u>Krone Doğuş Treyler Sanayi ve Ticaret A.Ş.</u>	Treyler Üretimi ve Satışı	66.300.000	31.824.000	TL
<u>Volkswagen Doğuş Tüketici Finansmanı A.Ş.</u>	Otomotiv Tüketici Finansmanı	30.000.000	14.399.998	TL
<u>Doğuş Sigorta Aracılık Hizmetleri A.Ş.</u>	Sigorta Aracılık Hizmetleri	1.265.000	531.232	TL
<u>LPD Holding A.Ş.</u>	Holding Şirketi	3.265.300	1.231.999	TL
<u>VDF Servis Holding A.Ş.</u>	Holding Şirketi	5.100.000	1.924.230	TL
<u>Tüvtürk Güney Taşıt Muayene İstasyonları Yapım İşletim A.Ş.</u>	Taşıt Muayene İstasyonları	25.250.000	8.332.836	TL
<u>Tüvtürk Kuzey Taşıt Muayene İstasyonları Yapım İşletim A.Ş.</u>	Taşıt Muayene İstasyonları	67.100.000	22.143.895	TL
<u>Tüvtürk İstanbul Taşıt Muayene İstasyonları Yapım İşletim A.Ş.</u>	Taşıt Muayene İstasyonları	67.000.000	11.257.060	TL
<u>Doğuş Holding A.Ş.</u>	Holding Şirketi	856.027.050	31.380.908	TL
<u>Garanti Yatırım Otaklığı A.Ş.</u>	Portföy İşletmeciliği	30.000.000	9.113	TL
<u>Leaseplan Otomotiv Servis ve Ticaret A.Ş.</u>	Operasyonel Araç Kiralama	6.400.000	1	TL
<u>VDF Sigorta Aracılık Hizmetleri A.Ş.</u>	Sigorta Aracılık Hizmetleri	50.000	1	TL
<u>Doğuş Bilgi İşlem ve Teknoloji Hizmetleri A.Ş.</u>	BT	50.000	23.000	TL

#### 4. DERECELENDİRMEİNİN BÖLÜMLERİ A. PAY SAHİPLERİ



##### Bölümün Özet Görünümü

- ✓ Yatırımcı İlişkileri Birimi var ve pay sahiplerini ilgilendiren görevleri gereği gibi yerine getirmektedir.
  - ✓ Genel kurullar süresi içinde, yasa, mevzuat ve ana sözleşmeye uygun yapılmaktadır.
  - ✓ Genel Kurul davetlerinde toplantının kamuya açık olacağı bilgisi yer almaktadır.
  - ✓ Her hisseye bir oy hakkı verilmiş olup imtiyazlı hisse bulunmamaktadır.
  - ✓ Oy hakkının kullanılmasını zorlaştırıcı düzenlemeler ve oy sayısına üst sınır uygulaması bulunmamaktadır.
  - ✓ Bağış ve yardımlara ilişkin politikalar oluşturulmuş, genel kurulun onayına sunulmuş ve kamuya açıklanmıştır.
  - ✓ Kar dağıtım politikası genel kurulun onayına sunulmuştur.
  - ✓ Payların devrinde kısıtlama bulunmamaktadır.
  - ✓ İlkelerin pay sahipleri bölümünde uyulması zorunlu olan maddelerine uyum sağlanmıştır.
- ✗ Ana sözleşmede pay sahiplerine özel denetçi tayini talep etme hakkına ilişkin düzenleme bulunmamaktadır.

Bu bölümde şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde belirtildiği üzere pay sahipliği hakkının kolaylaştırılması, pay sahiplerinin bilgi alma ve inceleme hakları, pay sahiplerinin genel kurula katılım hakları, pay sahiplerinin oy hakları, azlık pay sahiplerinin hakları, pay sahiplerinin kâr payı alma hakları ve pay sahiplerinin istediklerinde istediği kişilere paylarını devredebilme hakları başlıkları çerçevesinde **72** farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden **83,33** puan almıştır.

##### a. Pay Sahipliği Haklarının Kolaylaştırılması

**DOĞUŞ Otomotiv**'de pay sahipleri ile ilişkiler, Yatırımcı İlişkileri Departmanı tarafından yürütülmektedir. Bu departman CFO/Mali ve İdari İşler Genel Müdürü Dr. Berk Çağdaş'a bağlı olarak faaliyet göstermekte olup birim Verda Beste TAŞAR'ın yönetiminde bulunmaktadır.

Adı geçen çalışanların görevin gerektirdiği bilgi ve deneyimleri ile yeterli düzeyde oldukları, başta bilgi alma ve inceleme hakkı olmak üzere pay sahipliği haklarının korunması ve kullanılmasının kolaylaştırılmasında etkin rol oynamakta oldukları gözlenmiştir.

Pay sahiplerinin haklarının kullanımını etkileyebilecek her türlü bilgi güncel



olarak şirketin internet sitesinde pay sahiplerinin kullanımına sunulmuştur.

Bu alt bölümde şirketin ilkelere tam olarak uyum sağladığı belirlenmiştir.

### **b. Bilgi Alma ve İnceleme Hakkı**

Pay sahipliği haklarının sağlıklı olarak kullanılabilmesi için gerekli olan bilgiler pay sahiplerinin kullanımına sunulmakta ve bu amaçla şirketin internet sitesi ([www.dogusotomotiv.com.tr](http://www.dogusotomotiv.com.tr)) etkin olarak kullanılmaktadır.

Pay sahiplerinin telefon ve/veya diğer iletişim araçları ile yazılı olarak ulaştırdıkları bilgi isteklerinin de en kısa sürede yanıtlandığı ve yine pay sahiplerinin bilgi alma ve inceleme hakkının kullanılmasına yeterli özenin gösterildiği görülmüştür.

Dönem içinde pay sahiplerinin yaptığı tüm başvuru ve sorularına telefon, e-posta veya birebir görüşmeler yolu ile cevap verildiği, 4.500'ün üzerinde farklı kişiden telefon alındığı, farklı zamanlarda aynı kişilere talep üzerine tekrar bilgi verildiği öğrenilmiştir. Ayrıca 200'ün üzerinde yazılı (e-posta ve faks aracılığı ile) başvuru yapıldığı ve talep edilen bilgilerin taraflara sağlanmış olduğu bilgisi edinilmiştir. Yine aynı dönem içerisinde 153 adet birebir toplantı, 1 adet çoklu katılımlı telekonferans ve 2 adet analist toplantısı gerçekleştirilerek 72 adet bireysel ve kurumsal yatırımcı ile hissedara bilgilendirme yapıldığı yetkililerce ifade edilmiştir. Yurtdışında yerleşik kurumsal yatırımcılara bilgi vermek amacıyla Londra, Frankfurt, Paris ve New York'ta yatırımcı ziyaretleri yapılmıştır.

Yönetim Kurulu tarafından onaylanan "Bilgilendirme Politikaları" internet sitesinde yayınlanmakta, pay sahiplerinin bilgi alma hakkı anılan politikalar kapsamında ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

Pay sahiplerinin Bilgi alma ve inceleme hakkının, ana sözleşme ve/veya şirket organlarından birinin kararıyla

kaldırılması veya sınırlandırılması söz konusu değildir.

Pay sahiplerinin genel kuruldan özel denetçi atanmasını talep etme hakkını zorlaştıran düzenleme ve uygulamalar bulunmamakla birlikte, ana sözleşmede bu hak konusunda bir düzenleme yapılmamış olması bu alt bölümle ilgili olarak ilkelere uyum sağlanamayan bir alan olarak göze çarpmaktadır.

### **c. Genel Kurula Katılım Hakkı**

**DOĞUŞ OTOMOTİV** genel kurul toplantı sürecindeki uygulamaları ile bu alt bölüm kapsamındaki ilkelerin birçoğuna iyi düzeyde uyum sağlamıştır.

Genel kurul toplantı ilanının, mevzuat ile öngörülen usullerin yanı sıra, mümkün olan en fazla sayıda pay sahibine ulaşmayı sağlayacak her türlü iletişim vasıtası ile asgari 3 hafta önceden yapılmakta olduğu ve 2011 yılı faaliyetlerinin görüşüldüğü genel kurulun 2012 yılının ilk üç ayı içinde yapıldığı saptanmıştır.

Şirketin internet sitesinde genel kurul toplantı ilanı ile birlikte; açıklamanın yapıldığı tarih itibariyle Şirketin ortaklık yapısını yansıtan toplam pay sayısı ve oy hakkı konusunda pay sahipleri ve kamuya duyuru yapılmaktadır. Şirketin internet sitesinde genel kurul toplantı ilanı ile birlikte; genel kurul toplantı gündeminde yönetim kurulu üyelerinin değiştirilmesinin bulunması durumunda, yönetim kurulu üyeliğine aday gösterilecek kişiler hakkında bilgiler de pay sahipleri ile paylaşılmıştır.

Gündem hazırlanırken, pay sahiplerinin gündemde yer almasını istedikleri konuları şirkete yazılı olarak iletmeleri halinde, yönetim kurulu tarafından dikkate alındığı bilgisi edinilmiştir.

Ayrıca, gündem başlıklarının açık ve farklı yorumlara yol açmayacak şekilde ifade edildiği, gündemde "diğer" "çeşitli" gibi ibarelerin yer almamasına özen gösterildiği belirlenmiştir.

Genel kurul toplantıları toplantı için uygun bir mekânda yapılmaktadır.

Genel kurul tutanakları ve hazırlanmış cetvelleri üzerinde yapılan incelemelerde; toplantıda, yönetim kurulu üyeleri, denetçiler ve mali tabloların hazırlanmasında sorumluluğu bulunan yetkililer ile gündemde özellik arz eden konularda açıklamalarda bulunmak üzere konu ile ilgili kişilerin hazır bulunduğu, gündem maddelerinin ayrı ayrı oylandığı, oyların sayılıp pay sahiplerine toplantı bitmeden duyurulduğu tespit edilmiştir.

Toplantı başkanının, gündemde yer alan konuların tarafsız ve ayrıntılı bir şekilde, açık ve anlaşılabilir bir yöntemle aktarılmasına özen gösterdiği, pay sahiplerine eşit şartlar altında düşüncelerini açıklama ve soru sorma imkânı verildiği belirlenmiştir.

Genel kurul tutanaklarının incelenmesi sonucu, şirketin oluşturulan bağış ve yardım politikalarının genel kurulun onayına sunulduğu belirlenmiştir.

Şirketin SPK Seri IV No:56 tebliğ gereği uymak zorunda olduğu ilkelere uyduğu, şirket ana sözleşmesinde yapılması gerekli düzenlemelerin 30.03.2012 tarihli genel kurulda yapıldığı görülmüştür.

Bu alt bölümle ilgili olarak ilkelere oldukça iyi düzeyde uyum sağlandığı ancak; toplantıların söz hakkı olmaksızın menfaat sahipleri ve medya dâhil kamuya açık yapılabileceği hakkında ana sözleşmede düzenleme yapılmasının uygun olacağı kanısına varılmıştır.

#### **d. Oy Hakkı**

Gerek ana sözleşmede gerekse iç prosedürlerde oy hakkının kullanılmasını zorlaştırıcı düzenlemelere yer verilmemiş ve her pay sahibine oy hakkını en kolay ve uygun şekilde kullanma fırsatı sağlanmıştır.

Her hisseye bir oy hakkı verilmiş olup imtiyazlı hisse bulunmamaktadır.

Pay sahipleri genel kurul toplantılarında oy hakkını bizzat kullanabileceği gibi, pay sahibi olan veya olmayan üçüncü bir şahıs aracılığı ile de kullanabilmekte, bu amaçla kullanılacak vekâletname örnekleri şirket merkezi, kurumsal internet sitesi ve ilan ekinde pay sahiplerine sunulmaktadır.

Ana sözleşmede oy kullanma yöntemi düzenlenmiş olup toplantılarda pay sahiplerinin bu konuda ayrıca bilgilendirildiği şirket yetkililerince ifade edilmiştir.

**DOĞUŞ Otomotiv**'in bu alt bölümde ilkelere oldukça iyi düzeyde uyum sağladığı kanısına varılmıştır.

#### **e. Azlık Hakları**

Azlık pay sahiplerinin genel kurula katılma, vekâletle temsil, oy hakkının kullanımında üst sınır uygulanmaması gibi temel pay sahipliği haklarının kullandırılmasında herhangi bir hak ihlali bulunmamaktadır. Bu anlamda azlık haklarının kullandırılmasında özen gösterildiği gözlemlenmiştir.

Ancak, azlık haklarının kapsamının ana sözleşme ile genişletilmesi ve sermayenin yirmide birinden daha düşük miktara sahip olanlara da bu hakların tanınması konusunda düzenleme yapılmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

#### **f. Kar Payı Hakkı**

Şirket, SPK tebliğleri ile TTK'da belirlenen kriterlere uygun olarak kar payı dağıtım politikasını belirlemiş ve elektronik ortamda kamuya açıklamıştır. Kar dağıtımda uygulanacak yöntemin ana sözleşmenin 24. Maddesinde düzenlendiği, yatırımcıların şirketin gelecek dönemlerde elde edeceği karın dağıtım usul ve esaslarını öngörebilmesine imkân verecek açıklıkta asgari bilgileri içerdiği belirlenmiştir.

2011 yılı faaliyetleri sonucu 141.753.000,-TL vergi sonrası net kar

oluştugu, toplam brüt temettü tutarının 100.012.000- TL olduğu ve 11 Nisan 2012 tarihinden itibaren kar dağıtımının yapıldığı belirlenmiştir.

Bu alt bölümde şirketin ilkelere oldukça iyi düzeyde uyum sağladığı belirlenmiş olmakla birlikte kar dağıtım politikasının geliştirilmesinin uygun olacağı kanısına varılmıştır.

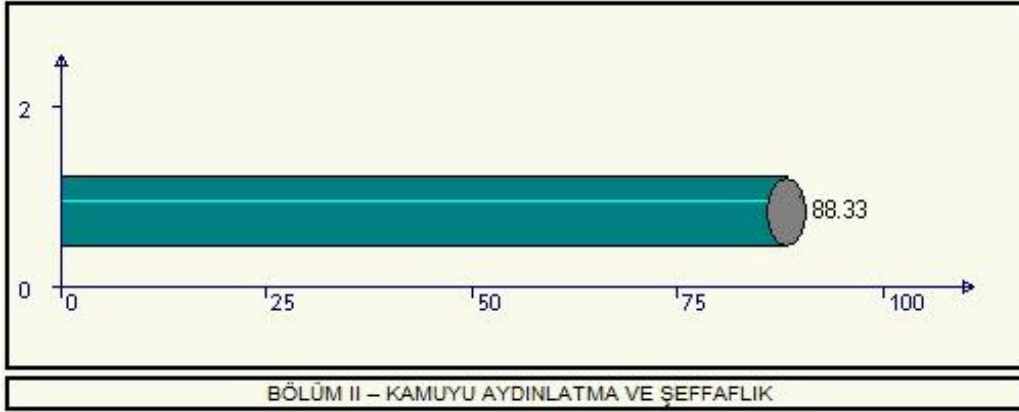
#### ***g. Payların Devri***

Payların tamamı hamiline yazılıdır. Şirket ana sözleşmesinde payların devrinde herhangi bir kısıtlama bulunmamakta olup SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin "1.7.1- Özellikle borsalarda işlem gören zorlaştırıcı uygulamalardan kaçınılır." maddesine uyum sağlandığı görülmüştür.

**DOĞUŞ Otomotiv** bu alt bölümde ilkelere tam olarak uyum sağlamıştır.



## B. KAMUYU AYDINLATMA VE ŞEFFAFLIK



### Bölümün Özet Görünümü

- ✓ **Bilgilendirme politikaları ayrıntılı düzenlenmiş ve genel kurulun bilgisine sunulmuş ve elektronik ortamda kamuya duyurulmuştur.**
  - ✓ **İnternet sitesi ilkelere sayılan kapsamda, güncel ve kamuyu aydınlatma aracı olarak etkin bir şekilde kullanılmaktadır.**
  - ✓ **İlkelere, İnternet sitesinde yer alması istenen bilgi ve belgeler son beş yıl baz alınarak yayımlanmaktadır.**
  - ✓ **İnternet sitesinde yer alan bilgiler İngilizce olarak da yayımlanmaktadır.**
  - ✓ **Gerçek kişi nihai hâkim pay sahipleri tablosu internet ortamında yayınlanmıştır.**
- ✓/✗ **Faaliyet raporunun içeriği iyi olmakla birlikte bazı eksikliklerin giderilmesi gerekmektedir.**

Bu bölümde şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtildiği üzere; kamuyu aydınlatma esasları ve araçları, İnternet Sitesi ve Faaliyet Raporu başlıkları çerçevesinde **60** farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden **88,33** puan almıştır.

#### a. Kamuyu Aydınlatma Esasları ve Araçları

**DOĞUŞ Otomotiv**, bilgilendirmelerini yönetim kurulu tarafından hazırlanan, genel kurulca onaylanan ve kamuoyu ile de paylaşılan Bilgilendirme Politikaları çerçevesinde gerçekleştirmektedir.

Bilgilendirme politikası, mevzuat ile belirlenenler dışında kamuya hangi bilgilerin açıklanacağını, bu bilgilerin ne şekilde, hangi sıklıkla ve hangi yollardan kamuya duyurulacağını, şirkete yöneltilen soruların yanıtlanmasında nasıl bir yöntem izleneceğine ilişkin bilgiler içermektedir.

Kamuya açıklanacak bilgiler, açıklamadan yararlanacak kişi ve kuruluşların karar vermelerine yardımcı olacak şekilde, zamanında, doğru, eksiksiz, anlaşılabilir, yorumlanabilir ve düşük maliyetle kolay erişilebilir biçimde şirketin internet sitesinde ([www.dogusotomotivcom.tr](http://www.dogusotomotivcom.tr)) kamunun kullanımına sunulmaktadır.

Geleceğe yönelik bilgilerin kamuya açıklanmasında izlenecek yönetime bilgilendirme politikasında yer verilmiş olup varsayımlar ve varsayımların dayandığı verilerin açıklandığı, bilgilerin, abartılı öngörüler içermediği gözlemlenmiştir. Ayrıca, varsayımlar

şirketin finansal durumu ve faaliyet sonuçları ile de uyumludur.

Kamuya açıklanan geleceğe yönelik bilgilerde yer alan tahminlerin gerçekleşmemesi veya gerçekleşmeyeceğinin anlaşılması halinde, güncellenen bilgilerin gerekçeleri ile birlikte kamuya açıklandığı bilgisine ulaşılmıştır.

Kamuyu Aydınlatma Platformu'na gönderilen açıklamalarda Yönetim Kurulu kararıyla Dr. İzzet Berk ÇAĞDAŞ (Finans ve Mali İşlerden Sorumlu Genel Müdür), Kerem TALİH (Finans ve İdari İşler Direktörü), Engin KAYA (Genel Muhasebe Müdürü) ve Yeşim YALÇIN (Mali İşler Direktörü) imzaya yetkili kılınmışlardır.

Ayrıca hazırlanan Kurumsal İletişim Rehberi ile iletişim ilkeleri belirlenmiş, Yatırımcılar ve Hissedarlarla İlişki ve İletişim ile Sosyal Paydaşlarla İlişki ve İletişim yöntemleri de tüm çalışanlarla paylaşılmıştır.

Şirketin kamuyu aydınlatma esasları ve araçları alt başlığındaki uygulamalarının oldukça iyi bir düzeyde olduğu düşünülmektedir.

### **b. İnternet Sitesi**

Kamunun aydınlatılmasında, şirkete ait internet sitesi ([www.dogusotomotiv.com.tr](http://www.dogusotomotiv.com.tr)) aktif ve etkin bir platform olarak kullanılmakta ve burada yer alan bilgiler sürekli güncellenmektedir. Şirketin internet sitesindeki bilgiler, ilgili mevzuat hükümleri gereğince yapılmış olan açıklamalar ile tutarlı olup çelişkili ve eksik bilgi içermediği belirlenmiştir. Şirketin başlıklı kâğıdında internet sitesinin adresi yer almaktadır.

Şirketin internet sitesinde; mevzuat uyarınca açıklanması zorunlu bilgilerin yanı sıra; ticaret sicili bilgileri, son durum itibarıyla ortaklık ve yönetim yapısı, değişikliklerin yayınlandığı ticaret sicili gazetelerinin tarih ve sayısı ile birlikte şirket ana sözleşmesinin son hali, özel

durum açıklamaları, finansal raporlar, faaliyet raporları, genel kurul toplantılarının gündemleri, katılanlar cetvelleri ve toplantı tutanakları, vekâleten oy kullanma formu, kar dağıtım politikası, bilgilendirme politikası, ücret politikası, bağış ve yardım politikası, etik kurallar ve sıkça sorulan sorular başlığı altında şirkete ulaşan bilgi talepleri, soru ve ihbarlar ile bunlara verilen cevaplar ve ilkelerde yer alan diğer birçok bilgi ve belge de yer almaktadır. Ayrıca İnternet sitesinde yer alan bu bilgilerin, uluslararası yatırımcıların da yararlanması açısından İngilizce olarak yayımlanması olumlu bulunmuştur.

Şirketin gerçek kişi nihai hâkim pay sahipleri tablosu internet sitesinde yayımlanmaktadır.

Bu alt bölümde şirketin kurumsal yönetim ilkelerine uyumu çok iyi düzeydedir.

### **c. Faaliyet Raporu**

Yönetim kurulunun, faaliyet raporunu kamuoyunun şirketin faaliyetleri hakkında tam ve doğru bilgiye ulaşmasını sağlayacak ayrıntıda hazırlamış olduğu görülmektedir. Son beş yıllık faaliyet raporları elektronik ortamda pay sahipleri ve kamuoyu ile paylaşılmaktadır.

Mevzuatta ve kurumsal yönetim ilkelerinin diğer bölümlerinde belirtilen hususlara ek olarak yıllık faaliyet raporlarında;

Yönetim Kurulu üyelerinin şirket dışında yürüttükleri görevler hakkında bilgiye,

Şirket faaliyetlerini önemli derecede etkileyebilecek mevzuat değişiklikleri hakkında bilgiye,

Çalışanların sosyal hakları ile diğer toplumsal ve çevresel sonuç doğuran şirket faaliyetlerine ilişkin kurumsal

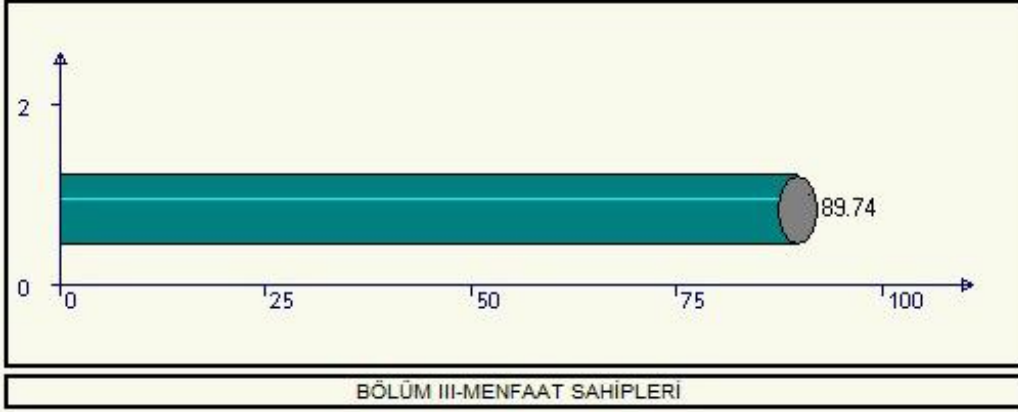
sosyal sorumluluk faaliyetleri hakkında bilgiye,

Yönetim hâkimiyetini elinde bulunduran pay sahiplerinin, yönetim kurulu üyelerinin, üst düzey yöneticilerin ve bunların eş ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhrî yakınlarının, şirket veya bağlı ortaklıkları ile çıkar çatışmasına neden olabilecek nitelikte işlem yapabilmesi ve rekabet edebilmesi için genel kurul tarafından önceden onay verilmesi gerekliliği hususları dâhil ilkelere sayılan birçok bilgiye yer verilmiştir.

Ancak, yıllık faaliyet raporlarında yönetim kurulu ve komitelerinin toplanma sıklığına değinilmemesi, aynı şekilde; şirketin yatırım danışmanlığı ve derecelendirme gibi konularda hizmet aldığı kurumlarla arasında çıkan çıkar çatışmasını önlemek için şirketçe alınan tedbirler hakkında bilgiye yer verilmemiş olması faaliyet raporlarında giderilmesi gereken eksiklikler olarak görülmüştür.

Kobirate®

## C. MENFAAT SAHİPLERİ



### Bölümün Özet Görünümü

- ✓ Oluşturulan Etik İlke ve Kurallar genel kurulun onayına sunulmuş ve elektronik ortamda yayınlanmıştır.
- ✓ Menfaat sahiplerinin haklarının kullanımını zorlaştıran düzenlemeler yoktur.
- ✓ Çalışanlara güvenli ve huzurlu bir çalışma ortamı sağlanmıştır.
- ✓ Çalışanlar tarafından ayrımcılık yapıldığına ya da haklarını alamadıklarına ilişkin şikâyet bulunmamaktadır.
- ✓ Kapsamlı bir insan kaynakları politikası ve eğitim politikası oluşturulmuştur.
- ✓ İşe alım, terfi, ödüllendirme ve disiplin yönetmelikleri bulunmakta ve uygulamada bu yönetmeliklere uygun davranılmaktadır.
- ✓ Üst düzeyde müşteri memnuniyetinin sağlanması amacıyla iyi tasarlanmış sistemler oluşturulmuştur.
- ✓ Kurumsal sosyal sorumluluk politikaları belirlenmiş ve kamuya açıklanmıştır.
- ✓ Ticari sır kapsamında, müşteri ve tedarikçiler ile ilgili bilgilerin gizliliğine özen gösterilmektedir.

- ✓/x Yasal düzenlemelere ek olarak şirket çalışanlarına yönelik bir tazminat politikası oluşturulmamıştır.
- ✓/x Şirket iç düzenlemelerinde çalışanlar ve menfaat sahiplerinin şirket yönetimine katılımını destekleyici mekanizma ve modeller oluşturulmuş ancak ana sözleşmede herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

Bu bölümde Şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtildiği üzere menfaat sahiplerine ilişkin şirket politikası, menfaat sahiplerinin şirket yönetimine katılımının desteklenmesi, insan kaynakları politikası, müşteriler ve tedarikçilerle ilişkiler, etik kurallar ve sosyal sorumluluk başlıkları çerçevesinde **39** farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden **89,74** puan almıştır.

#### a. Menfaat Sahiplerine İlişkin Şirket Politikaları

Kurumsal Yönetim İlkelerinde menfaat sahipleri, şirketin hedeflerine ulaşmasında veya faaliyetlerinde ilgisi olan çalışanlar, alacaklılar, müşteriler, tedarikçiler, sendikalar, çeşitli sivil toplum kuruluşları gibi kişi, kurum veya

çıkar grubu olarak tanımlanmıştır. **DOĞUŞ Otomotiv**'in, işlem ve faaliyetlerinde menfaat sahiplerinin mevzuat ve karşılıklı sözleşmelerle düzenlenen haklarını koruma altına aldığı belirlenmiştir.

Şirketin, menfaat sahiplerinin mevzuat ve karşılıklı sözleşmelerle düzenlenen haklarına saygılı olduğu, menfaat sahiplerinin haklarının mevzuat ile düzenlenmediği durumlarda, anılan grubun çıkarlarının iyi niyet kuralları çerçevesinde ve şirket imkânları ölçüsünde, şirketin itibarı da gözetilerek koruma gayreti içinde olduğu izlenimi edinilmiş, bu amaçla birçok iç düzenleme yapıldığı görülmüştür.

Menfaat sahiplerinin haklarının korunması ile ilgili şirket politikaları ve prosedürleri hakkında yeterli bir şekilde bilgilendirildiği, menfaat sahiplerinin şirketin mevzuata aykırı ve etik açıdan uygun olmayan işlemlerini Kurumsal Yönetim veya Denetimden Sorumlu Komite'ye iletebilmesi için gerekli mekanizmaların oluşturulduğu belirlenmiştir.

Şirketin bu alt bölümle ilgili olarak İlkelerle önemli ölçüde uyum sağladığı görülmüş ancak yasal düzenlemelere ek olarak şirket çalışanlarına yönelik genişletilmiş bir tazminat politikasının henüz oluşturulmamış olması iyileştirme gerektiren bir alan olarak belirlenmiştir.

#### **b. Menfaat Sahiplerinin Şirket Yönetimine Katılımının Desteklenmesi**

**DOĞUŞ Otomotiv**, şirketlerin çalışanlarını sadece yönetmelerini değil, onlarla işbirliği yaparak, diyalog kurmalarını, beklentilerini sorgulamalarını da gerektirdiği bilinciyle hareket ettiğini, böylelikle çok daha verimli bir iş ortamı yaratılması, yenilikçi ve rekabet edebilir bir şirket yapısının kurulması, diğer paydaşlarla çalışanlar aracılığıyla daha sağlıklı ilişkiler kurulmasının da sağlanacağını kurumsal sosyal sorumluluk politikalarında kamu ile paylaşmıştır.

Şirket bünyesinde müdür ve müdür üstü yöneticilerinin katıldığı ve Yönetim Bilgilendirme Toplantıları adı verilen paylaşım toplantıları gerçekleştirilmektedir. Her yıl dört (4) kez gerçekleştirilen Yönetim Bilgilendirme Toplantılarında, şirketin dönemsel finansal performansına ilişkin bilgiler paylaşılmakta ve gelecek hedeflerine ilişkin bilgiler verilmektedir. Bu toplantılarda **DOĞUŞ Otomotiv**'in distribütörlüğünü yaptığı markaların gelecek planları ve Şirketin stratejik olarak kurum içinde gerçekleştirdiği yeni projeler yöneticilerin bilgilerine sunulmaktadır. Toplantılara katılan müdür ve müdür üstü görev yapan yaklaşık 55 kişi, ekiplerine bilgi aktarımı yapmaktadır. Yönetim Bilgilendirme Toplantıları vasıtasıyla şirketin yol haritasının çalışanlar ile şeffaf bir şekilde paylaşıldığı ve bu bilgilendirme toplantılarından sonuncusunun 20.11.2012 günü **DOĞUŞ Otomotiv** Grubu Eğitim Merkezinde yapıldığı bilgisi edinilmiştir.

**DOĞUŞ Otomotiv** intranet ile çalışanlarının her bilgiye hızlı bir şekilde ulaşmasını sağlamaktadır. İtranet şirketin çalışanları arasında en önemli ve etkin iç iletişim araçlarından biri olarak kullanılmaktadır. 2011 yılı için Doğu Otomotiv intranet kullanım istatistikleri aşağıdaki gibidir:

Ziyaret Sayısı: 1.456.691  
Sayfa Görüntülenme: 2.536.726  
Sayfa/Ziyaret: 1,74

Şirketin vizyonuna ve planlarına dair İnsan Kaynakları Departmanı tarafından her uygulama değişikliğinde ve yılsonlarında İK süreçlerinin detaylı biçimde paylaşıldığı İletişim Toplantılarına tüm şirket çalışanları katılabilmektedir.

İş süreçlerinin iyileştirilmesi ve çalışanların şirkete katkılarının desteklenmesi amacıyla çalışanlardan gelen önerilerin sistematik bir şekilde ele alınması için kurulan Çalışan Öneri Sistemi'ne 2011 yılında **DOĞUŞ Otomotiv** çalışanlarından 72 adet öneri ulaştırılmıştır. Gelen önerilerden 33 adedi onaylanmıştır. Ayrıca 2011 yılında 10



adet önerinin çalışmaları tamamlanarak uygulamaya alınmıştır. Öneri Kurulu kararı sonrası 9 öneri ödüllendirilmiştir. 2011 yılında Çalışan Öneri Sistemi yenileme çalışmalarına da ağırlık verilmiştir. Kullanıcılara daha yakın, kolay ve kullanışlı bir sistem tasarlanmıştır.

**DOĞUŞ Otomotiv**'de iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak dokuz (9) kişiden oluşan İşçi Sağlığı ve Güvenliği (**İSG**) Komitesi bulunmaktadır. Komitede temsil edilen işgücü, toplam işgücünün **%7,32**'sini (bir önceki yıl bu oran **%2** idi) oluşturmaktadır. Komite her ayın son haftası toplanarak konuyla ilgili durum değerlendirmesi yapmaktadır. Şirket tedarikçileriyle yaptığı sözleşmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği konusundaki hassasiyetini açıkça belirtmekte ve bu konuya azami dikkat gösterilmesini talep etmektedir.

Çalışan bağlılığı ve memnuniyeti her iki yılda bir yapılan düzenli araştırmalarla ölçümlenmekte ve takip edilmektedir. 2011 yılında Yönetim Kurulu, İcra Kurulu, Direktör ve Müdürlere ÇMA (Çalışan Memnuniyeti Anketi) ile ilgili bilgilendirme sunumu yapılmıştır. Daha sonra çalıştaylar düzenlenerek iyileştirilecek konularla ilgili aksiyonlar belirlenmiştir. Ayrıca tüm çalışanlara ÇMA anket sonuçları ile ilgili bilgi verilmiş ve uygulamaya alınacak programlara karar verilmiştir.

**DOĞUŞ Otomotiv**'de CRM (Müşteri İlişkileri Yönetimi) Departmanı, CSS (Müşteri Memnuniyeti Araştırması) ve CSI (Customer Satisfaction Index - Müşteri Memnuniyeti Anketleri) süreçlerini yürütmektedir. Marka Satış ve Satış Sonrası Hizmetler Bölge Yöneticileri ise sahada uygulama ve aksiyon planlarını uygulamaktadır. DSS (Distribütör Memnuniyet Araştırması), CRM departmanı tarafından yapılmaktadır ve departman bazlıdır.

Tüm bu çalışmalar iç düzenlemelerde yer almakta ve belirlenen program çerçevesinde uygulamaya konulmaktadır. Ancak şirket ana sözleşmesinde çalışanlar ve menfaat sahiplerinin şirket yönetimine katılımını

destekleyici herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

### **c. Şirketin İnsan Kaynakları Politikası**

Şirketin oldukça detaylı ve çağdaş normlara uygun belirlenmiş bir insan kaynakları politikası bulunmakta ve bu politikalar yönetim kurulu gözetiminde "İnsan Kaynakları ve Süreç Yönetimi Direktörlüğü" tarafından yürütülmektedir. İnsan kaynakları politikaları kapsamında oluşturulan süreçler işe alınan personelin eğitim ve kariyer yolunda hem kurumun hem çalışanların haklarını korumaya yönelik, objektif ölçütlere dayalı, verimlilik esaslarını ön plana çıkartan yazılı prosedürleri kapsamaktadır.

İşe alma, çalışma koşulları, disiplin uygulamaları, personelin yetki ve sorumlulukları, ücret, sağlık hakları, izin hakları, terfiler, görev değişiklikleri ve işten çıkarma, ölüm, istifa ve emeklilik gibi konularda çok ayrıntılı prosedür ve iç düzenlemeler bulunmakta olup uygulamada da bu politikalara sadık kalındığı gözlenmiştir. İşe alım politikaları oluşturulurken ve kariyer planlamaları yapılırken eşit koşullardaki kişilere eşit fırsat sağlanması ilkesinin benimsendiği görülmüştür. Diğer yandan; "Çalışanlara İyi İş Ortamı, Çalışan Memnuniyeti ve Grup Değerlerine Uyumu, Çalışan Sağlığı ve Güvenliği, Çalışanların Gelişimi, Çalışanlara Sunulan Haklar" gibi birçok alt alanda da oldukça detaylı ve uygulanabilir politikalar oluşturulmuştur.

Belgeler üzerinde ve yerinde yapılan çalışmalarda, çalışanlara yönelik eğitim politikalarının oluşturulduğu ve bu politikaların da oldukça etkin ve yeterli olduğu gözlemlenmiştir.

Şirket çalışanlarına performans ve ödüllendirme kriterleri duyurmuş, performans değerlendirme sonuçlarının çalışanların toplam gelirlerini doğrudan etkilemekte olduğu, ayrıca atama, terfi ve gelişim planlarının hazırlanmasında göz önünde bulundurulduğu ifade edilmiştir.

**DOĞUŞ Otomotiv**, Türkiye’de kamuya açık biçimde İnsan Hakları politikasını açıklayan ilk şirketlerinden biri olup hazırladığı İnsan Hakları Politikasıyla, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi başta olmak üzere insan haklarıyla ilgili tüm küresel gönüllü kodlara ve Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi’ne uymayı ve İnsan Haklarına Saygı kavramını tüm iş süreçlerine entegre etmeyi taahhüt etmiştir. Bu çerçevede, İş süreçlerinin her aşamasında insan haklarına saygılı ve hiçbir koşulda cinsiyet, yaş, din, dil, ırk, etnik köken vb. ayrımı yapmadan tüm paydaşlara ve çalışanlara eşit davranmaya özen göstermektedir. Bu konuda aksine uygulamalar nedeniyle çalışanlardan şirket üst yönetimine ulaşan herhangi bir şikâyet bulunmadığı bildirilmiştir.

Şirkette Eylül 2012 tarihi itibarıyla 510 beyaz yakalı ve 85 mavi yakalı çalışan istihdam edilmektedir. Mavi yakalı çalışanlar herhangi bir sendikal örgütlenmeye dâhil değildir. Ancak çalışanların örgütlenme özgürlüğü bulunduğu ve konuyla ilgili herhangi bir kısıtlama bulunmadığı gerek KSS raporlarında gerekse diğer dokümanlarda kamuya açıklanmıştır.

Çalışanlara yönelik olarak hisse senedi edindirme planları oluşturulmamıştır.

Bu alt bölümde **DOĞUŞ Otomotiv**, kurumsal yönetim ilkelerine çok iyi düzeyde uyum sağlamıştır.

#### **d. Müşteriler ve Tedarikçiler ile İlişkiler**

Müşteri memnuniyetini yönetmek ve sadakatini ve kârlılığını yükseltecek çalışmalar yapmak, müşterilerle ilişkilerini takip ve kayıt altına alabilmek amacıyla Stratejik Pazarlama ve Kurumsal İletişim Direktörlüğü altında CRM-Müşteri İlişkileri Birimi, yapılandırılmıştır. Müşteri verilerinin doğru, güncel ve ulaşılabilir şekilde saklanması, süreç iyileştirme amaçlı olarak iç ve dış müşteri memnuniyet araştırmaları (CSS, CSI, DSS) yapılması ve markalardan gelen araştırma taleplerinin karşılanması, sonuçlarının

ölçülmesi, değerlendirilmesi ve raporlanması, müşteri odaklı çalışma anlayışının kurum kültürü olarak benimsenmesinin sağlanması bu birimin görev tanımları içerisinde yer almaktadır. CRM çalışmalarının marka performansına etkisinin ölçülmesi amacı ile tasarlanan “CRM Karnesi”nin yönetimi de yine aynı birim tarafından yapılmaktadır. Şirket bu çabaları sonucu; 2011 yılında OEM’lerin dünya genelinde distribütörler arasında yapmış olduğu değerlendirmede “Customer First! Importer of the Year” (Önce Müşteri! Yılın En İyi Distribütörü) ödülünü almıştır.

Şirket, ölçülebilir ve denetlenme özelliklerine de sahip olan “Turkuaz” projesi ile tüm iş ortakları, bayi ve yetkili servislerine internet üzerinden (yasal çerçeve içerisinde) her türlü bilgiye erişim olanağını sağlamakta böylece iş akısını tek bir platformdan yürütebilmektedir. Turkuaz Sistemi’nde müşteri verisinin gizliliği ve paylaşım yöntemleri kesin ve ayrıntılı kurallara bağlanmış olup ilgisiz kişilerin bu bilgilere ulaşması engellenmiştir.

Önceki bölümde de belirtildiği gibi, müşteri beklentilerini Müşteri Memnuniyeti Araştırması (CSS), Bayi memnuniyet ve beklentisini ise Yetkili Satıcı Memnuniyeti Araştırması (DSS) aracılığıyla düzenli aralıklarla sorgulamakta, elde edilen veriler doğrultusunda aksiyon alınmaktadır. Müşteri memnuniyetini sağlamak amacıyla Müşteri İlişkileri ve Operasyon Departmanı yapılandırılmış olup ürün ve hizmetler hakkında birime ulaşan müşteri şikâyet ve istekleri kayıt altına alınmakta, çözümlenmekte ve müşterilerin soru ve sorunları hakkında bilgilendirmelerde bulunmakta olduğu öğrenilmiştir. Diğer yandan müşteri şikâyetlerinin oluşmadan önlenmesi için bayilerin eğitilmesi, yönlendirilmesi, motivasyonu ve müşteri ile ilgili iş süreçlerinin analiz edilerek gerekli iyileştirmelerin yapılması da yine aynı birim tarafından sağlanmaktadır. Ayrıca müşterilere yol yardım hizmetlerini veren tedarikçi firma bu departman tarafından denetlenmekte ve yönlendirilmektedir

Şirket tedarikçi seçiminde kendi belirlemiş olduğu standartları baz almakta ve tedarikçinin; TSE, ISO 9000 Sertifikası / TSE kalite belgeli olması, üretici tarafından onay sertifikalı olması, **DOĞUŞ Otomotiv** denetimli olması, uzun süreli çalışma deneyiminin bulunması gibi birçok koşulu sağlaması beklenmektedir. Tedarikçiler Listesi, "Tedarikçi Kalite Sistem Denetimi Soru Listesi"ne göre ve belirlenen bu kriterler esas alınarak yılda en az bir kez gözden geçirilerek yenilenmektedir.

**DOĞUŞ Otomotiv**'in bu alt bölümde de ilkelere çok iyi düzeyde uyum sağladığı kanısına varılmıştır.

#### **e. Etik Kurallar ve Sosyal Sorumluluk**

Tüm çalışanların uymak zorunda olduğu oldukça kapsamlı bir etik kurallar bütünü hazırlanmış, genel kurulca onaylanarak şirketin internet sitesinde yayınlamıştır. Etik kurallar incelendiğinde, oldukça kapsamlı ve ilkelerle uyumlu bir içeriğe sahip olduğu görülmüştür. Çalışanların etik kurallara aykırı tutumu tespit edildiğinde uygulanacak prosedür gerek iş sözleşmelerinde ve personel yönetmeliğinde gerekse etik ilkeler içerisinde yer almaktadır.

İncelemelerimizde bu derecelendirme döneminde ortaklık aleyhine açılmış her hangi bir dava olmadığı belirlenmiş bu tespitimiz şirket hukukçuları tarafından da teyit edilmiştir.

**DOĞUŞ Otomotiv** kurumsal vatandaşlık bilinci ile çalışan bir şirket olarak; çalışanlar, hissedarlar, müşteriler, iş ortakları ve toplum ile bir bütünün parçaları olduklarını belirterek anılan paydaşlar ve ortak yaşam alanlarına karşı sorumlulukları olduğunu inancını ifade etmektedir. Bu doğrultuda Mart 2010 itibariyle "Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi"ni imzalamış ve Doğuş Otomotiv olarak insan hakları, çalışma koşulları, çevre koruma ve yolsuzlukla mücadele gibi konularda geliştirilmiş olan on temel prensip

çerçevesinde ortak mücadele vermek için girişimde bulunacağını beyan etmektedir.

**DOĞUŞ Otomotiv** Kurumsal Sosyal Politikalarını belirlemiş ve kamuya açıklamıştır. Bu politikaları; Ekonomik Sorumluluk, Çevre (Su, Atık, Enerji, Lojistik ve Çevre dostu ürünler), Çalışanlar ve İyi İş Ortamı, İnsan Hakları, Ürün ve Hizmet Sorumluluğu ve Toplumsal Katılım olmak üzere altı (6) başlık altında toplamış olup oldukça kapsamlı uygulama kodlarına dönüştürmüştür. 2010 yılından beri hazırladığı Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporları ile de yukarıda sayılan ana başlıklar kapsamında yapılan eylemleri kamuoyunun bilgisine sunmaktadır.

**DOĞUŞ Otomotiv**'in kurumsal sosyal sorumluluk projeleri ana başlıklarla şöyle sıralanabilir:

**Trafik Hayattır:** Şirketin 2005 yılından bu yana sürdürdüğü "Trafik Hayattır" toplumsal katılım uygulaması, trafikte daha güvenli araç kullanma, yayaların bilinçlenmesi, trafik kurallarının etkin kullanımı ve benimsenmesi gibi çeşitli güvenlik konularında toplumu ve müşterileri bilinçlendirmeyi amaçlamaktadır.

**Gösterge Odaları:** Şirket 2009 yılında, müşterilerinin bekleme salonlarını daha verimli ve etkili kullanmasını sağlamak ve aynı zamanda müşteriler arasında trafik ve araç güvenliği arasındaki bağlantıyı daha anlaşılabilir kılmak için Trafik Hayattır kilit taşlarından biri olarak Gösterge Odaları uygulamasını başlatmıştır. Bu uygulama ile müşterilerin en çok karşılaştığı konularla ilgili kolay ve doğrudan bilgilendirmenin sağlanması hedeflenmektedir.

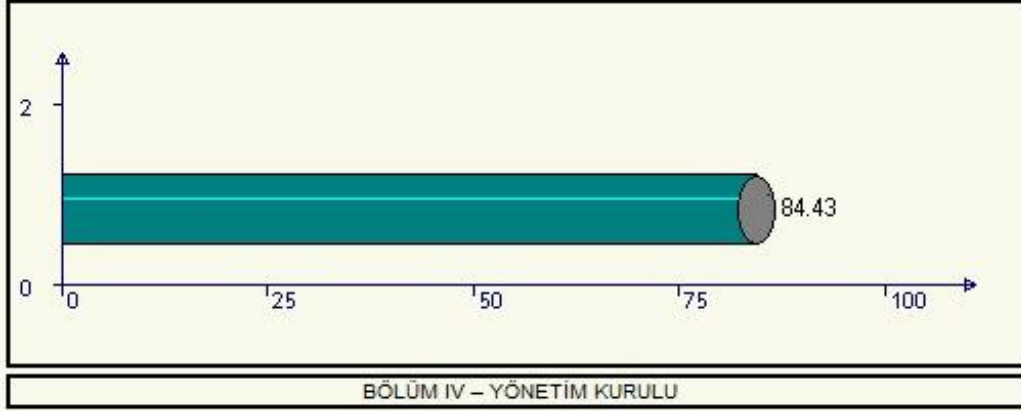
**Meslek Liseleri ve Doğuş Otomotiv İşbirliği:** Doğuş Otomotiv, meslek liseleri ile işbirliği geliştirerek, eğitime ve istihdama katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Bu amaçla, Şişli Endüstri Meslek Lisesi ve Samandıra Meslek Lisesi ile yürütülen çalışmalarla Meslek Liseleri'nde laboratuvar ve sınıflar kurulmuş, ders programları oluşturulmuştur. Meslek Liseleri'nin

uluslararası yarışmalara katılımlarına ve Milli Eğitim Bakanlığı'nın bu yarışmaları düzenlemesine destek verilmektedir. Her yıl Volkswagen sınıflarından mezun olan 50 öğrencinin %50'si Yetkili Satıcı ve Yetkili Servis organizasyonunda (%60'ı Doğuş Oto'larda olmak üzere) istihdam edilmektedir. Ayrıca her yıl bu Meslek Liseleri'nde okuyan yaklaşık 100 öğrenciye staj olanağı sağlanmaktadır. Destek verilen okul sayısı ise 94'e çıkmıştır.

Şirket bu alt bölümdeki uygulamalarıyla da ilkelere çok iyi düzeyde uyum sağlamıştır.



## D. YÖNETİM KURULU



### Bölümün Özet Görünümü

- ✓ Şirketin stratejik hedefleri, ihtiyaç duyacağı insan ve finansal kaynakları Yönetim Kurulunca belirlenmiştir.
- ✓ Yönetim kurulu üye sayısı, yönetim kurulu üyelerinin verimli ve yapıcı çalışmalar yapmaları için yeterlidir.
- ✓ Yönetim kurulu üyelerinin çoğunluğunun icrada görevli olmayan üyelerden oluşması sağlanmıştır.
- ✓ İcrada görevli olmayan yönetim kurulu üyelerinden ikisi bağımsız üyedir.
- ✓ Yönetim kurulunda kadın üye bulunmaktadır.
- ✓ Yönetim kurulunda her üyenin bir oy hakkı bulunmaktadır.
- ✓ Yönetim kurulu üyeleri ile şirket arasında borç/kredi ilişkisi bulunmamaktadır.
- ✓ Kurumsal Yönetim, Denetim ve ilkelerde sayılan komiteler oluşturulmuş ve çalışma ilkeleri belirlenmiştir.
- ✓ İç denetim birimi bulunmakta ve etkin bir şekilde çalışmaktadır.

- ✓/× Komitelerin çalışma esaslarının kamuya açıklanması uygun olacaktır.

- ✓/× Yönetim kurulu için özeleştir ve performans değerlendirilmesi yapılması konusunda kriterler iç düzenlemelerde yer almakla birlikte henüz üyelerin bu ölçütlerle ödüllendirme ve azledilmesi uygulaması bulunmamaktadır.

Bu bölümde Şirket, Sermaye Piyasası Kurulu'nun Kurumsal Yönetim İlkelerinde belirtildiği üzere; yönetim kurulunun işlevi, yönetim kurulunun faaliyet esasları, yönetim kurulunun yapısı, yönetim kurulu toplantılarının şekli, yönetim kurulu bünyesinde oluşturulan komiteler ve Yönetim Kurulu Üyelerine ve Üst Düzey Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar başlıkları çerçevesinde 122 farklı kriter ile değerlendirilmiş ve bu bölümden **84,43** puan almıştır.

### **a. Yönetim Kurulunun İşlevi**

Yönetim kurulu, alacağı stratejik kararlarla, şirketin risk, büyüme ve getiri dengesini en uygun düzeyde tutarak akılcı ve tedbirli risk yönetimi anlayışıyla şirketin öncelikle uzun vadeli çıkarlarını gözeterek, şirketi idare ve temsil etmektedir. Yönetim kurulu bu anlamda şirketin stratejik hedeflerini tanımlamış, ihtiyaç duyulacak insan ve finansal kaynaklarını belirlemiştir.

**DOĞUŞ Otomotiv**'in Yönetim Kurulu, şirket faaliyetlerinin mevzuata, esas sözleşmeye, iç düzenlemelere ve oluşturulan politikalara uygunluğunu gözetmekte; şirket yönetiminin performansını denetlemektedir.

Yönetim Kurulu, şirketin en üst düzeyde karar alma, strateji tayin etme ve temsil yetkisine sahiptir.

Şirket bu alt bölümle ilgili olarak ilkelere üst düzeyde uyum sağlamıştır.

### **b. Yönetim Kurulunun Faaliyet Esasları**

Yönetim kurulu, başta pay sahipleri olmak üzere şirketin menfaat sahiplerini etkileyebilecek olan risklerin etkilerini en aza indirebilecek risk yönetim ve bilgi sistemleri ve süreçlerini de içerecek şekilde iç kontrol sistemlerini oluşturmuş ve yılda en az bir kez risk yönetimi ve iç kontrol sistemlerinin etkinliğini gözden geçirmekte olduğu bilgisi edinilmiştir. İç kontroller ve iç denetimin varlığı, işleyişi ve etkinliği hakkında faaliyet raporunda da bilgi verilmektedir.

Yönetim kurulunun şirket ile pay sahipleri arasında etkin iletişimin korunmasında, yaşanabilecek anlaşmazlıkların giderilmesinde ve çözüme ulaştırılmasında öncü rol oynadığı izlenimi edinilmiştir. Yönetim Kurulu bu amaca yönelik olarak Pay Sahipleri İle İlişkiler Birimi ile yakın işbirliği içerisinde bulunmaktadır.

Yönetim kurulunun yetki ve sorumlulukları, yönetici ve genel kurula tanınan yetki ve sorumluluklardan açıkça ayrılabilir ve tanımlanabilir biçimde şirket ana sözleşmesinde detaylandırılmıştır. Diğer yandan yönetim kurulunun çalışma esaslarını düzenleyen yönetmelik içerisinde de yönetim kurulu başkanı, üyeleri ve komitelerin görevleri açıkça tanımlanmıştır. Bu görev tanımları ilkelere büyük ölçüde örtüşmektedir.

Yönetim kurulunun görev ve sorumluluklarını yerine getirirken, yöneticiler ile sürekli ve etkin işbirliği içerisinde olduğu gözlemlenmiş, gerekli görülen durumlarda yöneticilerin yönetim kurulu toplantılarına katıldığı öğrenilmiştir.

Şirketin yönetim kurulu başkanlığı ve genel müdürlük görevleri farklı kişiler tarafından ifa edilmekte olup şirkette tek başına sınırsız karar verme yetkisine sahip kimse bulunmamaktadır. Yönetim kurulu başkanı ile genel müdürün yetkilerinin ayrımı ana sözleşmede yer almamakla birlikte bu kişilerin yetki, görev ve sorumluluk tanımları iç düzenlemelerde yapılmıştır.

### **c. Yönetim Kurulunun Yapısı**

Şirket Yönetim Kurulu bir (1) başkan ve dokuz(9) üye olmak üzere toplam on (10) kişiden oluşmaktadır. İlkelerde istenen asgari üye sayısı koşulu sağlanmış olup yönetim kurulu üyelerinin verimli ve yapıcı çalışmalar yapmaları ve komitelerin oluşumu ve çalışmalarını etkin bir şekilde organize etmeleri bakımından yeterli durumdadır.

Yönetim kurulunda icrada görevli olan ve olmayan üyeler bulunmakta ve çoğunluk icracı olmayan üyelerden oluşmakta olduğundan bu haliyle yönetim kurulu yapısında ilkelere uygunluk sağlanmıştır. Yönetim kurulu üyelerinin biri (1) icracı, diğer dokuz (9) ise icracı değildir. Diğer yandan kurulda icracı olmayan üyelerden ikisi

(2) bağımsız üyedir. Bağımsız yönetim kurulu üyeleri, mevzuat, ana sözleşme ve ilkelerde yer alan kriterler çerçevesinde bağımsız olduğuna ilişkin yazılı beyanlarını Aday Gösterme Komitesine sunmuştur. Aday Gösterme Komitesi, bağımsız üyelik için aday tekliflerini, adayın bağımsızlık ölçütlerini taşıyıp taşıyamaması hususunu dikkate alan değerlendirmelerini 05.03.2012 tarihli bir rapor ile yönetim kurulunun onayına sunmuş ve şirket, kesinleşmiş bağımsız üye aday listesini genel kurul toplantı ilanı ile birlikte kamuya açıklamıştır. Ana sözleşmede yapılan değişiklikle yönetim kurulu üyelerinin en fazla üç yıla kadar görev yapabileceği ve bu süre sonunda yeniden seçilebileceği hükme bağlanmıştır. Yönetim kurulunda kadın üye bulunması da olumludur.

Şirket bu alt bölümde ilkelere oldukça düzeyde uyum sağlamıştır.

#### **d. Yönetim Kurulu Toplantılarının Şekli**

Yönetim kurulu görevlerini etkin olarak yerine getirebileceği sıklıkta toplanmaktadır. Şirket ana sözleşmesinde yönetim kurulu toplantı sayısı, yönetim kurulu toplantı ve karar nisabına yer verilmiştir. Yönetim kurulu toplantılarının düzenli olarak en az ayda bir kez yapıldığı belirlenmiş olup karar defterinde yapılan incelemelerde yönetim kurulunun 2012 yılında 11 kez toplandığı, derecelendirme çalışmalarımız sırasında da aralık ayı toplantısının hazırlıklarının yapılmakta olduğu gözlemlenmiştir.

Yönetim kurulunda her üyenin bir oy hakkı bulunmakta olup herhangi bir üyeye veto hakkı tanınmamıştır.

Yönetim kurulu toplantılarının mevzuat ve ana sözleşmenin yönetim kurulu toplantılarına ilişkin düzenlemelerine uygun yapıldığı; ayrıca toplantı süreçlerinin de şirket içi düzenlemeler ile yazılı hale getirildiği görülmüştür. Yönetim Kurulu Çalışma Esasları yanında ayrıca Yönetim Kurulu Toplantı Prosedürü oluşturulmuş ve bu yönetmelik ile; Kurul toplantısına

katılacak ve davet edilebilecek kişiler, sekreteryaya, tutanak sorumlusu, toplantılarda özellikle görüşülecek konular, gündem oluşturulması ve toplantı öncesi hazırlık, toplantının yapılış şekli ve görüşme usulü, karar alınması, alınan kararların karar defterine geçirilmesi, karar defteri ve belgelerin muhafazası gibi birçok konu detaylı bir biçimde düzenlenmiştir. Bu prosedürün, mevzuat, ana sözleşme ve ilkelere uygun olduğu, uygulamada da bu yönetmelik hükümlerine uygun davranıldığı görülmüştür.

Şirket 30.03.2012 tarihinde yaptığı ve 2011 yılı faaliyetlerinin görüşüldüğü genel kurul toplantısında SPK'nın Seri IV No:56 sayılı tebliğine uyum sağlamak üzere ana sözleşmede yönetim kurulu, bağımsız üyeler ve karar alma süreçlerine ilişkin gerekli değişiklikleri yapmış, ve ilkelere uyumunu üst düzeye taşımıştır.

Ancak Yönetim kurulu üyesinin başka bir şirkette yönetici ya da yönetim kurulu üyesi olması veya başka bir şirkete danışmanlık hizmeti vermesi halinde, söz konusu durumun çıkar çatışması yaratmaması ve şirketteki görevini aksatmamasını teminen üyenin şirket dışında başka görevler almasının belli kurallara bağlanması gerekmektedir.

**DOĞUŞ Otomotiv** bu alt bölümle ilgili olarak Kurumsal Yönetim İlkelerine çok iyi düzeyde uyum sağlamıştır.

#### **e. Yönetim Kurulunda Oluşturulan Komiteler**

Yönetim kurulunun görev ve sorumluluklarının sağlıklı bir biçimde yerine getirilmesi için Denetimden Sorumlu Komite ve Kurumsal Yönetim Komitesi teşkil edilmiş olup Yönetim Kurulu yapılanması gereği ayrı bir Riskin Erken Saptanması Komitesi, Aday Gösterme Komitesi ve Ücret Komitesi oluşturulmamıştır. Bu komitelerin görevleri Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından yerine getirilmektedir. Kurumsal yönetim komitesi çalışma esasları da bu yapılmaya uygun olarak yeniden düzenlenmektedir.

Komitelerin görev alanları, çalışma esasları ve hangi üyelere oluşacağı yönetim kurulu tarafından belirlenmiş ve yazılı dokümanlar olarak kurul tarafından onaylanmıştır.

Denetimden Sorumlu Komite üyelerinin tamamının, bağımsız yönetim kurulu üyeleri arasından seçilmesi, diğer komitelerin en az başkanlarının, bağımsız yönetim kurulu üyeleri arasından seçilmesi ve genel müdürün komitelerde görev alamaması ilkelerine uygun davranılmıştır.

Komitelerin görevlerini yerine getirmeleri için gereken her türlü kaynak ve destek yönetim kurulu tarafından sağlanmaktadır.

Komiteler, gerekli gördükleri yöneticiyi toplantılarına davet edip ve görüşlerinden faydalanmakta, komitelerde yapılan tüm çalışmalarını yazılı hale getirip kayıtları tutulmaktadır.

Kurumsal yönetim komitesi; üç (3) üyeden müteşekkil olup "Kurumsal Yönetim Komitesi'nin iki üyeden oluşması halinde her ikisi, ikiden fazla üyesinin bulunması halinde üyelerin çoğunluğunun, icrada görevli olmayan üyelerden oluşturulmuş olması" ilkesine uygun bir yapılanma sağlanmıştır. Komite başkanı bağımsız üyedir.

Denetim komitesi ise iki (2) bağımsız üyeden teşkil edilmiştir. Yönetim kurulunun faaliyet raporunda Denetim Komitesinin; muhasebe, denetim, iç kontrol sistemi ve finansal raporlama uygulamaları ile ilgili olarak Yönetim Kurulu'na gözetim görevinde yardımcı olduğuna vurgu yapılmaktadır.

Komiteler aşağıdaki üyelere oluşturulmuştur:

#### **Denetimden Sorumlu Komitesi**

<b>Ad Soyadı</b>
Ferruh Eker (Başkan-Bağımsız YKÜ)
Yılmaz Argüden (Üye-Bağımsız YKÜ)

#### **Kurumsal Yönetim Komitesi**

<b>Ad Soyadı</b>
Yılmaz Argüden (Başkan-Bağımsız YKÜ)
Aclan Acar
Hasan H. Güzelöz

Bu alt bölümle ilgili olarak şirketin Sermaye Piyasası Kurulu'nun kurumsal yönetim ilkelerine iyi düzeyde uyum sağladığı kanısına varılmıştır.

#### **f. Yönetim Kurulu Üyelerine ve Üst Düzey Yöneticilere Sağlanan Mali Haklar**

Yönetim kurulu üyelerinin ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esasları yazılı hale getirilmiş ve elektronik ortamda kamuoyu ile paylaşılmıştır. Yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticilerin ücretlendirme esasları 30.03.2012 tarihli genel kurul toplantısında 13. madde olarak ortakların bilgisine sunulmuş ve pay sahiplerine bu konuda görüş bildirme imkânı tanınmış olduğu tutanaklar üzerinde yapılan incelemeler ve yetkililerle yapılan görüşmelerden anlaşılmıştır.

Bağımsız Yönetim Kurulu üyelerinin ücretlendirmesinde hisse senedi opsiyonları veya şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılmaması ilkesine uygun davranıldığı ve bu üyelerin ücretlerinin bağımsızlıklarını koruyacak ölçüde belirlendiği görülmüştür.

Şirketin, herhangi bir yönetim kurulu üyesine veya üst düzey yöneticilerine borç ve kredi vermediği veya üçüncü bir kişi aracılığıyla şahsi kredi adı altında kredi kullandırmadığı veya lehine kefalet gibi teminatlar vermediği öğrenilmiştir.

Yönetim kurulu, şirketin belirlenen ve kamuya açıklanan operasyonel ve finansal performans hedeflerine ulaşmasından sorumludur. Bundan hareketle; bunun sağlanamadığı durumlarda söz konusu hususun gerekçeleri ile birlikte faaliyet raporunda



açıklanması gerekli olup Şirkette bu gereklilik sağlanamamıştır. Ancak Yönetim Kurulu'nun önümüzdeki yıl kendi performansını değerlendirmek üzere bir öz değerlendirme yapma kararı aldığı öğrenilmiştir,

Bu alt bölümle ilgili olarak; Yönetim Kurulu üyelerinin performansları dikkate alınarak ödüllendirilmesi veya azledilmesi uygulamasının bulunmaması,

Yönetim kurulu üyelerine veya üst düzey yöneticilere verilen ücretler ile sağlanan diğer tüm menfaatlerin kişi bazında ya da kişi bazında açıklamanın yapılamadığı durumlarda yönetim kurulu ve üst düzey yönetici ayırımına yer verilerek yıllık faaliyet raporunda açıklanmıyor olması yeniden düzenleme gerektiren alanlar olarak belirlenmiştir.



**5. KOBİRATE ULUSLARARASI KREDİ DERECELENDİRME VE  
KURUMSAL YÖNETİM HİZMETLERİ A. Ş. KURUMSAL YÖNETİM  
UYUM DERECELENDİRME NOTLARI VE TANIMLARI**

<b>NOT</b>	<b>TANIMLARI</b>
<b>9-10</b>	<p>Şirket Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine büyük ölçüde uyum sağlamıştır. İç kontrol sistemleri oluşturulmuş ve çalışmaktadır. Şirket için oluşabilecek tüm riskler tespit edilmiş ve aktif şekilde kontrol edilmektedir. Pay sahiplerinin hakları adil şekilde gözetilmektedir. Kamuyu aydınlatma ve şeffaflık faaliyetleri üst düzeydedir. Menfaat sahiplerinin hakları adil şekilde gözetilmektedir. Yönetim kurulu yapısı ve çalışma koşulları kurumsal yönetim ilkelerine tam uyumludur. Şirket halka arzı halinde İMKB Kurumsal Yönetim Endeksine en üst düzeyde katılmaya hak kazanacaktır.</p>
<b>7-8,9</b>	<p>Şirket Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine önemli ölçüde uyum sağlamıştır. İç kontrol sistemleri oluşturulmuş az sayıda iyileştirilmeye gerek olsa da çalışmaktadır. Şirket için oluşabilecek riskler önemli ölçüde tespit edilmiş kontrol edilebilmektedir. Pay sahiplerinin hakları adil şekilde gözetilmektedir. Kamuyu aydınlatma şeffaflık faaliyetleri üst düzeydedir. Menfaat sahiplerinin hakları adil şekilde gözetilmektedir. Yönetim kurulunun yapısı ve çalışma koşulları kurumsal yönetim ilkeleri ile uyumludur. Büyük riskler teşkil etmese de kurumsal yönetim ilkelerinde bazı iyileştirmelere gereksinim vardır. Şirket halka arzı halinde İMKB Kurumsal Yönetim Endeksine dahil edilmeyi hak edecektir.</p>
<b>6-6,9</b>	<p>Şirket Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine orta düzeyde uyum sağlamıştır. İç kontrol sistemleri orta düzeyde oluşturulmuş ve çalışmakta fakat iyileştirme gereksinimi vardır. Şirket için oluşabilecek riskler tespit edilmiş kontrol edilebilmektedir. Pay sahiplerinin hakları gözetilmekle beraber iyileştirmeye ihtiyacı vardır. Kamuyu aydınlatma ve şeffaflık faaliyetleri gözetilmekle beraber iyileştirmeye ihtiyacı vardır. Menfaat sahiplerinin hakları gözetilmekle beraber iyileştirmeye ihtiyacı vardır. Yönetim kurulu yapısı ve çalışma koşullarında bazı iyileştirme gereksinimi vardır. Bu koşullarda şirket halka arzı halinde İMKB Kurumsal Yönetim Endeksine katılmaya hazır değildir.</p>

<b>NOT</b>	<b>TANIMLARI</b>
<b>4-5,9</b>	<p>Şirket, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine asgari düzeyde uyum sağlamıştır. İç kontrol sistemleri asgari düzeyde oluşturulmuş tam ve etkin değildir. Şirket için oluşabilecek riskler tam tespit edilememiş, henüz kontrol altına alınamamıştır. Pay sahipleri hakları, Kamuyu aydınlatma ve şeffaflık, Menfaat sahiplerinin hakları, Yönetim kurulunun yapısı ve çalışma koşullarında, Kurumsal yönetim ilkelerine göre önemli düzeyde iyileştirmelere gereksinim vardır. Bu koşullar altında şirket halka arzı halinde İMKB Kurumsal Yönetim Endeksine katılmaya uygun değildir.</p>
<b>&lt; 4</b>	<p>Şirket, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkelerine uyum sağlayamamıştır. İç Kontrol sistemlerini oluşturamamış Şirket için oluşabilecek riskler tespit edilememiş ve bu riskler yönetilememektedir. Şirket kurumsal yönetim ilkelerine her kademedeki duyarlı değildir. Pay sahipleri hakları, kamuyu aydınlatma ve şeffaflık, Menfaat sahiplerinin hakları ve yönetim kurulunun yapısı ve çalışma koşulları önemli derecede zaaflar içermekte ve yatırımcı için maddi kayıplara neden olabilecek düzeydedir.</p>